



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS  
POLITICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y  
OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00934-2019-0-2001-JR-LA-05,  
DISTRITO JUDICIAL DE PIURA – PIURA, 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO (A)**

**AUTORA:**

**ORTIZ PACHERRES TAMARITA EVA  
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-1082-7119**

**ASESOR:**

**ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA  
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-6049-088X**

**PIURA – PERÚ  
2020**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

**AUTORA:**

**TAMARITA EVA ORTIZ PACHERRES**

**CÓDIGO ORCID: 0000-0003-1082-7119**

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

**ASESOR:**

**ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA**

**CÓDIGO ORCID: 0000-0001-6049-088X**

**Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y Ciencia  
Política, Escuela Profesional de Derecho, Piura, Perú**

**JURADOS:**

**CARLOS CÉSAR CUEVA ALCÁNTARA**

**CÓDIGO ORCID: 0000-0001-5686-7488**

**PRESIDENTE**

**GABRIELA LAVALLE OLIVA**

**CÓDIGO ORCID: 0000-0002-4187-5546**

**MIEMBRO**

**RAFAEL HUMBERTO BAYONA SÁNCHEZ**

**CÓDIGO ORCID: 0000-0002-8788-9791**

**MIEMBRO**

**JURADO EVALUADOR Y ASESOR**

---

**Mgtr. Carlos César Cueva Alcántara**  
**PRESIDENTE**

---

**Mgtr. Gabriela Lavalle Oliva**  
**MIEMBRO**

---

**Mgtr. Rafael Humberto Bayona Sánchez**  
**MIEMBRO**

---

**Mgtr. Elvis Marlon Guidino Valderrama**  
**ASESOR**

## **AGRADECIMIENTO**

*A Dios, por el camino que me ha permitido recorrer,  
y por todas las oportunidades brindadas.*

*A mi familia, por ser el impulso para obtener las  
metas propuestas.*

*A la ULADECH Católica, por todos los años de  
enseñanza y experiencias que me permiten hoy ser  
una excelente profesional.*

**TAMARITA EVA ORTIZ PACHERRES**

## **DEDICATORIA**

*A mis padres, por su labor constante educándome y apoyo inquebrantable a lo largo de todos estos años.*

*A mi hija Lupita, mi mejor motivación para seguir desarrollándome como profesional y como buena persona.*

**TAMARITA EVA ORTIZ PACHERRES**

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición por despido incausado y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00934-2019-0-2001-JR-LA-05, del Distrito Judicial de Piura – Piura, 2020. Es de tipo cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio, descriptivo, y diseño no experimental retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó que la calidad de sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

**Palabras clave:** Apelación, despido incausado, contrato de trabajo, desnaturalización de contrato y reposición.

## ABSTRACT

The overall objective research was to determine the quality of the judgments of first and second instance on, denaturalization of contract, replacement by disappointed disposal and others, compensation for unfair dismissal under the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, file N° 00934-2019-0-2001-JR-LA-05, Judicial District Piura – Piura, 2020. Its type, quantitative and qualitative, descriptive exploratory level, and not retrospective and cross experimental design. Data collection was performed, a select file by convenience sampling, using the techniques of observation and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the exhibition, preamble and operative part pertaining to: the judgment of first instance was of range: high, very high and very high; and the judgment on appeal: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of judgments of first and second instance, were of very high and very high, respectively range.

**Keywords:** Appeal, uncaused dismissal, employment contract, denaturalization of contract, and reinstatement.

## CONTENIDO

<i>CARATULA</i> .....	<i>i</i>
<i>EQUIPO DE trabajo</i> .....	<i>ii</i>
<i>JURADO EVALUADOR Y ASESOR</i> .....	<i>iii</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i> .....	<i>iv</i>
<i>DEDICATORIA</i> .....	<i>v</i>
<i>RESUMEN</i> .....	<i>vi</i>
<i>ABSTRAC</i> .....	<i>vii</i>
<i>ÍNDICE GENERAL</i> .....	<i>viii</i>
<i>ÍNDICE DE RESULTADOS</i> .....	<i>xii</i>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1. ANTECEDENTES</b> .....	<b>8</b>
<b>2.2. BASES TEÓRICAS</b> .....	<b>10</b>
<b>2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas procesales relacionados con las sentencias en estudio</b> .....	<b>10</b>
<b>2.2.1.1. La Jurisdicción</b> .....	<b>10</b>
2.2.1.1.1. Concepto.....	10
2.2.1.1.2. Características de la Jurisdicción.....	12
2.2.1.1.3. Poderes que emanan de la Jurisdicción.....	13
<b>2.2.1.2. La Competencia</b> .....	<b>14</b>
2.2.1.2.1. Concepto.....	14
2.2.1.2.2. Criterios para determinar la competencia en materia laboral .....	15
2.2.1.2.3. Determinación de la competencia en el caso concreto en estudio.....	20
<b>2.2.1.3. La acción</b> .....	<b>20</b>
2.2.1.3.1. Concepto.....	20
2.2.1.3.2. Condiciones para el ejercicio del derecho de acción .....	22
<b>2.2.1.4. La pretensión</b> .....	<b>25</b>
2.2.1.4.1. Elementos de la pretensión.....	26

2.2.1.4.2. Los presupuestos de la pretensión .....	27
<b>2.2.1.5. El Proceso.....</b>	<b>29</b>
2.2.1.5.1. Concepto.....	29
2.2.1.5.2. Naturaleza Jurídica.....	30
2.2.1.5.3. Finalidad.....	33
<b>2.2.1.6.El Proceso Laboral.....</b>	<b>33</b>
2.2.1.6.1. Concepto.....	33
2.2.1.6.2. El proceso ordinario .....	34
2.2.1.6.3. Principios del Proceso Laboral .....	38
2.2.1.6.3.1. Concepto.....	38
2.2.1.6.3.2. Principio de Inmediación .....	39
2.2.1.6.3.3. Principio de oralidad .....	40
2.2.1.6.3.4. Principio de veracidad.....	41
2.2.1.6.3.5. Principio de Economía Procesal .....	42
2.2.1.6.3.6. Principio de Socializacion .....	43
2.2.1.6.3.7. Principio de celeridad.....	44
2.2.1.6.3.8. Principio pro operario .....	44
2.2.1.6.3.9. Principio de irrenunciabilidad de derechos .....	45
2.2.1.6.3.10. Principio de gratuidad procesal del trabajador .....	45
2.2.1.6.3.11. Principio de inversión de la carga de la prueba.....	46
<b>2.2.1.7.Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio .....</b>	<b>48</b>
<b>2.2.1.8. La demanda y contestación .....</b>	<b>48</b>
2.2.1.8.1. La demanda .....	48
2.2.1.8.2. La contestación a la demanda.....	50
<b>2.2.1.9. Los medios probatorios.....</b>	<b>51</b>
2.2.1.9.1. La prueba.....	51
2.2.1.9.2. El objeto de la prueba.....	53
2.2.1.9.3. Valoración y apreciación de la prueba.....	54
2.2.1.9.4. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio .....	55
<b>2.2.1.10. Las resoluciones judiciales .....</b>	<b>55</b>
2.2.1.10.1. La sentencia .....	57
2.2.1.10.1.1. Concepto .....	57
2.2.1.10.1.2. Estructura de la sentencia.....	58
2.2.1.10.1.2.1. El principio de motivación de las resoluciones judiciales.....	59

2.2.1.11. Los medios impugnatorios .....	61
2.2.1.11.1. Concepto.....	61
2.2.1.11.2. Clases de los medios impugnatorios en el proceso laboral .....	62
2.2.1.11.3. Medio impugnatorio empleado en el proceso judicial en estudio .....	64
2.2.2. Desarrollo de las instituciones jurídicas sustantivas de las sentencias en estudio .....	64
2.2.2.1. Identificación de la pretensión planteada .....	64
2.2.2.2.Derecho al trabajo .....	64
2.2.2.3.El contrato de trabajo y la relación laboral .....	66
2.2.2.3.1. Determinación del vínculo laboral.....	66
2.2.2.3.2. Tipos de contratos laborales .....	67
2.2.2.3.3. Desnaturalización en las relaciones laborales .....	68
2.2.2.4. El despido .....	69
2.2.2.4.1. Concepto.....	69
2.2.2.4.2. Características.....	70
2.2.2.4.3. Tipos de despido .....	70
2.2.2.4.4. La reposición en el proceso ordinario .....	72
2.2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	73
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>75</b>
3.1. Tipo y nivel de la investigación .....	75
3.2. Diseño de investigación .....	76
3.3. Objeto de estudio y variable de estudio .....	76
3.4. Fuente de recolección de datos.....	77
3.5. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	77
3.6. Consideraciones éticas.....	78
3.7. Rigor científico: Confidencialidad - credibilidad.....	78
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>79</b>
4.1. Resultados.....	79
4.2. Análisis de los resultados.....	137
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>140</b>

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>145</b>
---	------------

<b>ANEXOS .....</b>	<b>153</b>
---------------------	------------

<b>Anexo 1: Operacionalización de la variable .....</b>	<b>154</b>
---	------------

<b>Anexo 2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable .....</b>	<b>164</b>
---	------------

<b>Anexo 3: declaración de compromiso ético .....</b>	<b>175</b>
---	------------

<b>Anexo 4: Sentencias en WORD (tipeadas) de primera y de segunda instancia....</b>	<b>176</b>
---	------------

## ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

<b>Cuadro 1:</b> Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia .....	79
<b>Cuadro 2:</b> Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia .....	85
<b>Cuadro 3:</b> Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia .....	101
<b>Cuadro 4:</b> Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia .....	104
<b>Cuadro 5:</b> Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia .....	110
<b>Cuadro 6:</b> Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia .....	130
<b>Cuadro 7:</b> Calidad de la sentencia de primera instancia .....	133
<b>Cuadro 8:</b> Calidad de la sentencia de segunda instancia .....	135

## I. INTRODUCCION

A lo largo de los años, la búsqueda de evidencias reales acerca de la calidad de la justicia a nivel nacional e internacional se ha intensificado debido a las situaciones que se han presentado en las últimas dos décadas, la falta de criterio de algunos aplicadores del Derecho, son aquellos que hacen que estas investigaciones deban realizarse con mayor énfasis, para beneficio de todos, pero sobretodo en pro de mejorar la administración de justicia en nuestro país.

En el contexto internacional:

Petrova (2018), en su investigación denominada *La Jurisprudencia de los tribunales internacionales como fuente del derecho internacional*, en México, señala que: Las sentencias de los órganos judiciales aclaran y consolidan las normas jurídicas. Pero ¿son estas sentencias susceptibles de constituir una fuente creadora de derecho en el ordenamiento jurídico en el que se adoptan? Para respuesta de dicha interrogante establece que esta problemática se traduce en la constante lucha entre ambas culturas jurídicas para la influencia o dominación de la cultura jurídica del derecho internacional. Además, establece que el valor que se atribuye a la jurisprudencia depende en buena medida de las distintas concepciones acerca de la naturaleza del derecho y su proceso de creación.

Para ello es importante conocer lo que Sánchez (2007) en su investigación realizada en España, indica que: la noción de “buena administración de justicia” se proyecta y expande no solo sobre las practicas procesales exigibles a las autoridades judiciales de los Estados, sino también concierne a la calidad de la legislación procesal, que deberá ser compatible con los compromisos que asumen dichos estados con la ratificación del CEDH y congruente con los postulados sobre la organización de la administración de justicia. Aquí se puede resaltar algo muy importante, que es que para que exista una adecuad administración de justicia no solo debe haber buenos jueces u operadores del Derecho, sino que además la legislación existente en un país determinado debe ser de calidad. Tal es así que, la protección efectiva del derecho a un tribunal, que comporta el derecho de toda persona a acceder ante los tribunales de justicia para que decidan sobre cualquier

controversia jurídica que afecte a sus derechos y obligaciones de carácter civil, que constituye uno de los principios generales del derecho universalmente reconocido, permite al Tribunal Europeo evaluar si el Derecho interno, que establece las reglas que disciplinan la admisión de los recursos es compatible con los convenios existentes, y verificar si las disposiciones procesales se justifican en aras de un fin legítimo, como es evitar una acumulación excesiva de asuntos en los tribunales.

Guzmán (2012) en su investigación sobre *El rol de los organismos internacionales en los procesos de reforma de los sistemas judiciales en América Latina; La agenda del Naco interamericano de desarrollo y las dinámicas de transformación institucional en Colombia*, planteó el objetivo de comprender los procesos de reforma institucional desde 1990 e identificar la complejidad de estos a partir de las interacciones entre los gobiernos locales y los poderes transnacionales en el contexto de la globalización. Llegó a las siguientes conclusiones: a) desde la década de los noventa hay ciertos aspectos en los que las reformas institucionales se han concentrado y son la elaboración y difusión de marcos analíticos y teóricos, el papel de mediación entre las élites nacionales y la burocracia transnacional y la difusión de experiencias y saberes para lograr su expansión, b) el Banco Interamericano de Desarrollo en Colombia ha fortalecido el sistema penal a través de la modernización de la Fiscalía General de la Nación, el apoyo a los centros de conciliación y arbitraje de conflictos comerciales y la eficiencia institucional de las altas cortes de justicia.

Novoa (2015), en su investigación denominada *Índice de calidad de la Justicia del Poder Judicial de Chile ¿Un instrumento para medir la producción de valor público?*, destaca que durante los últimos años el Poder Judicial de Chile, ha direccionado su gestión hacia una evidente agregación de valor por sobre los “mínimos obligatorios” que establece y exige la ley. Toda vez, que ni la Constitución Política de la República, ni el Código Orgánico de Tribunales, ni otro cuerpo legal competente, le impone por ejemplo, elaborar un plan estratégico, o comprometerse a ofrecer justicia de calidad, ni tampoco este poder del estado se encuentra sometido a otro organismo externo, que a través del ejercicio de sus atribuciones y facultades, sea competente como para imponerle la observancia de

ciertos lineamientos directrices o similares. Sino que por el contrario, se ha tratado de decisiones estratégicas de la alta dirección del Poder Judicial, que acusan un cambio de enfoque y de paradigma, en donde la institución se autoexige ir más allá de lo que la ley le obliga, aunque sin vulnerarla. En otras palabras, el Poder Judicial ha decidido entregar más que la tradicional administración de Justicia, y ha incorporado la calidad de servicio como parte y valor agregado a sus prestaciones puesto que de esta manera, se busca atender al real sentido y espíritu del mandato impuesto por el legislador al órgano judicial para con la ciudadanía, de modo que “ningún poder del Estado se justifica, si no tiene en el centro a las personas y atender a sus necesidades”.

En el contexto nacional tenemos

Actualmente el Estado Peruano, está atravesando un proceso de modernización que se desarrolla en forma paralela a los cambios dentro del mundo privado, que se nutre de los esfuerzos, las técnicas y las herramientas desarrolladas para tal fin, entre ellas la filosofía de la calidad, entendida como el servicio o producto entregado a los usuarios o ciudadanos, con los atributos esperados por aquellos, lo que explica al final por qué hoy la modernización del Estado no solo se limita a la reducción de la administración pública, sino a lograr que esta brinde servicios de calidad, incluyendo la administración de justicia. El Proceso de formación de la filosofía de la calidad, se inicia a comienzos del siglo XX, con un enfoque orientado a la eliminación de los productos que resultaban defectuosos una vez finalizado el proceso de producción. En una segunda etapa, la calidad adquiere un sentido más humano, incorporando al trabajador, mediante actividades de prevención, al tiempo que por primera vez se plantea la necesidad de identificar las expectativas de los clientes sobre los atributos de calidad que esperan recibir, con el criterio de evitar incurrir en costos adicionales producto de pérdidas o generación de desperdicios. Finalmente, en una tercera etapa, la calidad adquiere una importancia estratégica como diferenciadora en los mercados competitivos, desarrollándose el enfoque de Gestión de Calidad Total, por el cual toda la organización se orienta a satisfacer el interés de los usuarios. (Herrera, 2014)

Por su parte Rueda (2007), señala que, investigaciones realizadas en diferentes partes del mundo acerca del comportamiento de jueces acerca de la forma en que se administra justicia, demuestra, que los primeros jueces, desde su formación social y a lo largo de la historia, fueron hombres que ocuparon los más altos cargos en la administración de justicia. Nuestro país no es una isla, nuestra historia también demuestra esto; sin embargo, en el proceso evolutivo del poder judicial, este “rostro” ha ido cambiando. Sin embargo no existe hasta el momento estudios de género en el poder judicial, en tanto que, desde la constitución de la Republica, siempre la administración de justicia ha recaído en el género masculino, por tanto, las leyes y resoluciones judiciales estaba directamente relacionadas con las formas en la que los hombres ventilaban los casos vistos en el poder judicial. Por tanto, la carencia de políticas y acciones concretas que contribuyan a disminuir la discriminación en el medio, atenta contra la igualdad, que es una de las principales bases de la democracia que disfrutamos, lo que haría pensar, que la democracia tradicional es una construcción de hombres para relacionarse entre ellos. Esto nos da una explicación de por qué no existe esta representación equitativa de mujeres en la estructura d poder, y si no existe esta representación, no hay democracia genérica, por ende hay una demora en el desarrollo del sistema de igualdad de género que afecta a la administración de justicia, puesto que en toda valoración legal, siempre va a existir un mínimo porcentaje de valoración subjetiva regida primordialmente por el género de los administradores de justicia.

Es así, que en el marco de ejecución de la línea de investigación, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pasara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 00934-2019-0-2001-JR-LA-05, del Distrito Judicial de Piura – Piura, 2020, que comprende un proceso sobre Desnaturalización de contrato, reposición por despido incausado y otros; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda; sin embargo al haber sido apelada se elevó a una mejor revisión, como dispone la ley en estos casos, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió en forma similar, y confirmándola declararon fundada la demanda y ordenaron la reposición al trabajador en su puesto laboral debido a la señalada desnaturalización del contrato sujeto a modalidad.

Además, es preciso mencionar que en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue el 13 de febrero del 2019, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el 18 de noviembre del 2019, han transcurrido 9 meses y 5 días, por lo que cabe precisar que se debe a un proceso laboral relativamente corto debido a la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, lo cual hace de este tipo de litigios mucho más dinámicos tal y como se observa con detenimiento en el desarrollo de la investigación líneas mas abajo.

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato, reposición por despido incausado y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00934-2019-0-2001-JR-LA-05, del Distrito Judicial de Piura – Piura, 2020?

***Para resolver el problema se traza un objetivo general***

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato, reposición por despido incausado y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00934-2019-0-2001-JR-LA-05, del Distrito Judicial de Piura – Piura, 2020.

***Para alcanzar el objetivo general se han propuesto 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 presente investigación encuentra justificación al haber analizado los distintos estudios e investigaciones efectuados en los distintos contextos, se ha podido deducir y encontrar que la administración de justicia impartida actualmente no genera confianza en la sociedad, esto debido a que actualmente los índices de corrupción son cada vez mayores al igual que los índices de ineficacia, visto esto, afirmo que se necesita urgentemente reforzar las investigaciones en este rubro, ya

que es así que se puede colaborar con la mejora en la calidad de las sentencias que emiten los órganos jurisdiccionales.

Sin embargo, y pese a ello, cabe señalar que la presente investigación, no va a revertir en forma inmediata la problemática actual, pero si va a servir de base para que se investigue más a fondo y se logre el tan anhelado cambio, puesto que sin confianza en el sistema éste no va a ningún rumbo adecuado, y si esto continúa la calidad en las sentencias seguirá siendo tan solo una utopía.

## II. REVISION DE LA LITERATURA

### 2.1. ANTECEDENTES

Zuleta (2005), en su investigación denominada *La fundamentación de las sentencias judiciales: una crítica a la teoría deductivista*, realizada en México, ha llegado a las siguientes conclusiones: a) La concepción deductivista de las sentencias judiciales, según la cual la exigencia de que las sentencias sean fundadas en derecho consiste en que el contenido de la decisión se deduzca de ciertas premisas normativas y fácticas, es errónea, b) la tesis deductivista depende esencialmente de un análisis de la estructura lógica de las normas condicionales que le parece desacertado: la llamada ‘concepción puente’, que considera a las normas de ese tipo como enunciados condicionales mixtos, formados por un antecedente descriptivo y un consecuente normativo y c) La defensa de la concepción puente se debe a la creencia de que la concepción insular no permite justificar decisiones, y dicha creencia es errónea, ya que las normas concebidas de acuerdo con esta última concepción definen ideales deónticos que sirven de guías de conducta en situaciones en que la concepción puente no permite extraer consecuencia práctica alguna. Por tanto la idea de que la justificación de una decisión mediante la invocación de reglas requiere necesariamente que exista una relación deductiva entre la conclusión y ciertas premisas normativas y fácticas no puede ser sostenida de manera general, para todo tipo de decisiones basadas en reglas.

Flores (2016), en su investigación denominada *Sobre la fundamentación de las sentencias y el arbitrio judicial: un recuento de la larga marcha hacia la codificación en la Ciudad de México, siglo XIX*, concluye que: los códigos dados en 1871, posibilitaron la consecución de dos características de la justicia que algunos llaman moderna: la exacta aplicación de la ley y la inhibición del arbitrio judicial como la medida de la justicia. Ello se logró luego de varias vicisitudes políticas, las que implicaron, ni más ni menos, la consolidación de un Estado Nacional. La propuesta política que inició los cambios en materia de justicia fue la centralista que no sólo impulsó la creación y puesta en marcha del primer

reglamento d tribunales, sino que promovió algunas medidas legales tendientes a proteger a los procesados contra el arbitrio judicial. Tal estilo de hacer justicia fue cambiando paulatinamente, en primer lugar, con la creación de la ley del 5 de enero de 1857, que daría sentido al llamado constitucional sobre la “exacta aplicación de la ley” y al de la ley del 28 de febrero de 1861 sobre fundar en “ley expresa las sentencias”.

Ugarte (2018), en su investigación realizada en la ciudad de Santiago de Chile, denominada *El rol de la narración en la motivación de las sentencias*, concluye que antiguamente se excluyó la motivación de las sentencias por razones de prudencia, incerteza jurídica y una concepción específica sobre el fundamento de la autoridad judicial, posteriormente y luego de la Revolución Francesa, el principio de motivación de las sentencias adquirió el estatus de garantía constitucional. La exigencia de motivación de las sentencias se constituyó no solo en una reacción contra el ejercicio arbitrario de la autoridad judicial que se percibía en la ausencia de fundamentos de la sentencia, sino también en garantía del principio de legalidad. Añade además que se reconoce a la motivación de las sentencias una función endoprosesal y una extraprosesal. La primera dice relación con la comunicación de la decisión a las partes y al tribunal para su impugnación o revisión, la segunda, que trasciende a la relación procesal y se vincula con una concepción democrática del poder, da cuenta del hecho de que la decisión del juez es importante para toda la comunidad, y no solo para las partes del proceso. Así, el juez debe comunicar – tanto a las partes como a la sociedad – lo justo y atendible del fallo que emite con el objeto de restablecer la paz social quebrantada, y dar cuenta a la comunidad del ejercicio del poder del que esta lo ha imbuido.

Giovanazzi (2019), en su estudio llevado a cabo en Chile y denominado *El vicio de falta de fundamentación de la sentencia en la jurisprudencia de la ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso, años 2017 – 2018*. Concluyó que el vicio de falta de fundamentación de la sentencia es efectivamente reconocido como un vicio que tiene el mérito suficiente de justificar la nulidad del fallo, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 374 e) CPP. Y que si bien es cierto que la falta de fundamentación de las sentencias esta muchas veces asociada a defectos en la valoración de la prueba, no deja de ser efectivo que no existe

dependencia jurídica entre ambos, reconociéndose en múltiples ocasiones su procedencia independiente. Es por ello que la Corte reconoce que a nivel de motivación de la sentencia, un fallo puede adolecer de los siguientes vicios: a) ausencia de fundamentación, el que a su vez se subdivide en a.1) Falta total o parcial de cada uno de los hechos y circunstancias que se tienen por probados y a.2) falta de pronunciamiento de los medios de prueba que justifican cada enunciado probatorio; b) la fundamentación incompleta, que comprendería b.1) insuficiencias en la sentencia, esto es, cuando estamos ante una falta de corroboración entre los hechos que se tienen por probados y la prueba que los justifica, b.2) insuficiencias en el proceso, que puede tratarse de la omisión absoluta de la consideración de algún medio de prueba aportado, o bien, de alguna alegación de la defensa que pudiera influir en las conclusiones del tribunal.

Namuche (2017) en Perú, sobre motivación de las resoluciones judiciales señala lo siguiente: El Juez es libre de seleccionar elementos relevantes para lograr su propio convencimiento, pero esta libertad no es sinónimo de arbitrariedad; el Juez debe de indicar su criterio de convencimiento y pueda ser empleado como paragón por los interpretes de la sentencia, en un eventual control de razonamiento valorativo d la prueba. La decisión jurisdiccional, que se manifiesta en la redacción del relato de los hechos probados encuentra su razón de ser en la existencia de un criterio ordenador de conjunto de los resultados probatorios que garantiza la lógica y la coherencia en la selección de los hechos probados. En todo caso el juez deberá incluir en la motivación fáctica el criterio de convicción elegido y las máximas de la experiencia que lo sostengan.

## **2.2. BASES TEORICAS**

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

#### **2.2.1.1.La jurisdicción**

##### **2.2.1.1.1. Concepto**

Del latin *juris*: “*decir o declarar el derecho*”. Es la potestad que ejerce exclusivamente el Estado, de aplicar el Derecho en el caso concreto, resolviendo de modo definitivo, irrevocable y ejecutable, un conflicto o controversia de

relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada. La potestad jurisdiccional es ejercida por aquellos órganos a los cuales la Constitución les confiere dicha potestad. En ese orden de ideas, si bien un juez por el solo hecho de serlo ejerce función jurisdiccional, su ejercicio se encuentra limitado legalmente en función de determinados criterios. De esta forma, la Constitución atribuye la jurisdicción, pero es la ley la que establece dentro de que ámbitos es válido el ejercicio de la función jurisdiccional. Es allí donde nace la competencia, la cual tiene que ver con esos ámbitos en los que en virtud de lo señalado por la Ley resulta válido el ejercicio de la función jurisdiccional. (Curay, 2011)

La función jurisdiccional es el poder-deber del Estado político moderno, emanado de su soberanía, para dirimir, mediante organismos adecuados, los conflictos de intereses que se susciten entre los particulares y entre éstos y el Estado, con la finalidad de proteger el orden jurídico. (Hinostroza, 2016)

El término jurisdicción no tiene contornos exactos. En primer lugar, se considera como el pronunciamiento de lo que se tiene por derecho válido según las fuentes admitidas. Permite cierta creación judicial del derecho con la emisión de la norma jurisdiccional contentiva en el fallo, por medio de la adopción de criterios que se estiman justificados para el enjuiciamiento.

Sin embargo, está presente la problemática de falta de delimitación conceptual de los contornos sobre la jurisdicción, lo que se sustenta en la variedad de acepciones que existen sobre el término, usadas para expresar realidades diferentes, como se consideran a continuación:

- (a) Se ha entendido la jurisdicción como el límite territorial dentro del cual son ejercidas determinadas funciones específicas por los órganos del Estado (ya sean judiciales, administrativas o legislativas), o como un espacio geográfico sobre el cual se despliega un determinado poder. Se trata de una acepción muy extendida y que ha sumido a los propios profesionales del derecho en equívocos bien profundos que deben evitarse.

- (b) También se ha equiparado jurisdicción con competencia. Cuando se considera la jurisdicción como una aptitud legal de conocimiento de determinadas pretensiones o litigios, se presenta una confusión conceptual muy seria. Precisamente este equívoco aún permanece en el lenguaje forense, y desde la inadecuada técnica legislativa se introduce tal imprecisión, como sucede con los códigos de procedimiento locales, en los que se confunde frecuentemente jurisdicción con competencia. Así por ejemplo, el artículo 12 del Código de Procedimiento Civil, de forma antitécnica, establece: “Corresponde a la jurisdicción civil todo asunto que no esté atribuido por ley a otras jurisdicciones”.
- (c) Adicionalmente, de forma impropia se ha confundido jurisdicción con ciertas prerrogativas inherentes a determinados cargos y empleos, o con el poder o autoridad de ciertos órganos del poder público. En esta tercera acepción sobre jurisdicción se hace referencia a la investidura y a la jerarquía vinculada a un cargo determinado o una posición derivada de una autoridad, mas no se desarrolla la idea de potestad vinculada con una función sobre declaración o ejecución forzosa de un derecho.
- (d) Finalmente, se ha asociado el concepto de jurisdicción con la función que realiza cualquier órgano o conjunto de órganos, preferentemente del Estado, al intervenir en la esfera de las atribuciones que le son propias. Se trata de una acepción demasiado amplia en la que no se reconocen los principales elementos materiales y formales que han de tenerse en cuenta para comprender el contenido de lo propiamente jurisdiccional.

#### **2.2.1.1.2. Características de la Jurisdicción**

Para Monroy (1979) la jurisdicción tiene las siguientes características:

- a) La jurisdicción es una función.- El Juez tiene poderes, pero también deberes, como órgano del poder público.
- b) La función la realiza el Estado a través del órgano competente (órgano jurisdiccional).
- c) La jurisdicción se realiza por medio de un proceso.

- d) El objeto de la jurisdicción es decidir conflictos jurídicos que no se hayan solucionado mediante la autocomposición o autotutela.
- e) No toda función jurisdiccional supone la existencia de un conflicto
- f) El elemento específico de la jurisdicción es su carácter sustitutivo
- g) El fin principal de la jurisdicción es la realización y actuación del derecho.

Por su parte Devis Echandía (1984), indica lo siguiente:

- a) Es autónoma y exclusiva.- puesto que cada Estado la ejerce soberanamente y los particulares no pueden ejercerla y además cada Estado la aplica prescindiendo de los otros Estados.
- b) Es independiente.- frente a los otros órganos del Estado y a los particulares.
- c) Es única.- es decir, que solo existe una jurisdicción del Estado, como función, derecho y deber de éste, pero suele hablarse de sus varias ramas para indicar la forma de cómo la ley distribuye su ejercicio entre diversos órganos y funcionarios especializados. Para el mejor cumplimiento de sus fines.

### 2.2.1.1.3. Poderes que emanan de la Jurisdicción

Oderigo (1989), establece lo siguiente: generalmente se reconocen cinco elementos integrantes de la función jurisdiccional, representativos de otras tantas aptitudes o potestades del juez para el cumplimiento de su misión de administrar justicia; y se las menciona siguiendo el orden temporal en que, esquemáticamente este las utiliza:

- a) *Notio*.- Es la aptitud judicial de conocer en el asunto de que se trate, de conocer en la causa; aptitud imprescindible, indiscutible, porque el juez, como todo el mundo, debe actuar *con conocimiento de causa*. Puesto que se ha de ver en la obligación de dictar sentencia, de producir ese acto culminante de su función que se llama *sentencia*, se debe poner en sus manos las facultades necesarias para adquirir esa *noción*.
- b) *Vocatio*.- es la aptitud de convocar a las partes, de llamarlas, de ligarlas a la empresa procesal, sometiénolas jurídicamente a sus consecuencias.

- c) *Coertio*.- Es la aptitud de disponer de la fuerza para obtener el cumplimiento de las diligencias decretadas durante la tramitación del proceso.
- d) *Iudicium*.- Es la aptitud de dictar sentencia definitiva que decida el conflicto; la aptitud judicial más importante, porque se refiere al *acto de juicio* hacia el cual se encamina toda la actividad procesal, del juez y de las partes, y de sus respectivos auxiliares.
- e) *Executio*.- Igualmente que la *coertio*, la *executio* consiste en la aptitud judicial de recurrir a la fuerza; pero se diferencia de aquella en que se refiere a la fuerza necesaria para el cumplimiento de la sentencia definitiva y no a las diligencias decretadas durante el desarrollo del proceso.

### **2.2.1.2. La competencia**

#### **2.2.1.2.1. Concepto**

Podemos definirla como aquel ámbito sobre el cual los jueces ejercen su potestad jurisdiccional. La competencia nace como una consecuencia de la jurisdicción, logrando por vía legal establecer los criterios para determinar los ámbitos dentro de los cuales es válido ejercer dicha potestad jurisdiccional.

De esta manera, se deduce que mientras la potestad jurisdiccional es otorgada por la constitución a todos nuestros jueces y tribunales, la competencia termina por establecer a través de la Ley, quiénes son los que podrán ejercerla válidamente. (Curay, 2011)

En la misma línea Priori (2004) define la competencia como la aptitud que tiene un juez para ejercer válidamente la potestad jurisdiccional, siendo considerada como presupuesto de validez de la relación jurídico-procesal.

La competencia es establecida mediante reglas y criterios, a través de los cuales se determina que juez tiene facultad para conocer el caso. Por ello, y con la finalidad que la carga procesal sea distribuida de la forma más homogéneamente posible, se hace preciso que se determinen los ámbitos dentro de los cuales la potestad jurisdiccional puede ser ejercida válidamente. (Curay, 2011)

#### 2.2.1.2.2. Criterios para determinar la Competencia en Materia Laboral

La Nueva Ley procesal del trabajo presenta innovaciones en cuanto al tema de competencia. Así tenemos:

##### *a) Competencia material*

La regulación de la competencia material en el proceso laboral parte, según la NLPT, de la prestación personal de servicios y no de la relación laboral, como solía ordenarlo la anterior norma procesal. De este modo el punto de partida para definir la competencia en los juzgados y salas laborales, es una prestación de servicios, lo cual es amplio y general, por lo que se brinda a las partes un campo de acción más amplio, puesto que será en el proceso que se va a determinar el tipo de relación existente. Este tipo es la que tiene más relevancia e importancia al momento de determinar la competencia.

- ***Juzgados de Paz Letrados Laborales:*** anteriormente en estos sólo se limitaban a atender controversias que no superaran las 10 URP, con la NLPT se incrementó a 50 URP, lo que hace se incrementara la carga procesal de estos juzgados, es por ello que a la par se dispuso la creación e instalación progresiva de juzgados y salas laborales en los distintos Distritos Judiciales que lo requieran. Sin embargo cabe señalar que si bien aumento la cuantía de estos juzgados, las materias que serán de competencia de los mismos han disminuido, así se tiene los siguientes supuestos:
  - En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) URP originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referida a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.
  - Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) URP; salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del

Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.

- Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.
- **Juzgados especializados de Trabajo:** aquí debe realizarse la clasificación de las pretensiones, ya que según el derecho discutido la controversia será ventilada en un proceso ordinario laboral, proceso abreviado laboral, proceso contencioso – administrativo y proceso de ejecución.
  - Pretensiones conocidas en proceso ordinario laboral.- (i) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios, así como a los correspondientes actos jurídicos. (ii) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio. (iii) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. (iv) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. (v) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo. (vi) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo. (vii) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución. (viii) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros. (ix) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras. (x) El sistema Privado de pensiones. (xi) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral.
  - Pretensiones tramitadas en proceso abreviado laboral.- (i) La reposición, solo cuando se plantea como pretensión principal única. (ii) Las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical

- Pretensiones tramitadas en proceso contencioso-administrativo.- (i) Prestaciones de servicios de carácter personal de naturaleza laboral de Derecho Público. (ii) Prestaciones de servicios de carácter personal de naturaleza administrativa. (iii) Prestaciones de seguridad social. (iv) Impugnaciones contra actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- Pretensiones tramitadas en proceso con título ejecutivo.- aquí se tiene en cuenta que la cuantía supere las cincuenta (50) URP.
- ***Salas Laborales Superiores:*** las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primera instancia en las materias siguientes:
  - Proceso de acción popular en materia laboral, que debe ser tramitado conforme lo señala la ley que regula los procesos constitucionales.
  - Anulación d laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, y que debe ser tramitado conforme a lo que señala la ley de arbitraje.
  - Impugnación de laudos arbitrales, derivados de una negociación colectiva, dicho laudo es impugnabile en casos de nulidad y por establecer menores derechos contemplados a la ley a favor de los trabajadores.
  - Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre estos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial. Los conflictos de competencia pueden ser positivos o negativos, los primeros acontecen cuando dos jueces se consideran competentes para conocer la causa, solicitándose la inhibición de uno de ellos, y los segundos acontecen cuando el juez que se considera incompetente remite los autos a otro juez, quien también se considera incompetente.
  - Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley. El conflicto de autoridad sucede cuando determinada controversia es tanto para los juzgados de trabajo como para las autoridades administrativas, de su competencia. El requisito adicional es que esta controversia requiere el pronunciamiento previo de la administración.

- Las demás que señale la ley. Es decir, que se deja el campo de la competencia de las salas laborales superiores abierto para que alguna ley con jerarquía suficiente los otorgue competencia.

b) *Competencia por función*

Iniciado un proceso, sus distintas etapas estarán asignadas al conocimiento de diversos órganos jurisdiccionales, ello es lo que se conoce como competencia funcional. Es una práctica usual que al juez que le corresponda conocer del proceso, conozca también de sus incidencias. Sin embargo, puede suceder que la ley opte por determinar que ciertas incidencias sean conocidas por órganos jurisdiccionales distintos al primero. Es por ello que debe hacerse una distinción entre competencia funcional vertical y competencia funcional horizontal. La primera se puede definir como la asignación de atribuciones en la ley acerca de a quien le corresponde el conocimiento en primer o segundo grado la revisión de una resolución judicial. Es lo que en pocas palabras se conoce como pluralidad de instancias. Por otro lado la competencia funcional horizontal, alude a la asignación de atribuciones establecidas legalmente en distintas fases del proceso, o del conocimiento de un incidente del proceso, el cual le es encargado a un órgano jurisdiccional distinto del que conoce el proceso. Un claro ejemplo de este tipo de competencia es la asignación de atribuciones a los diversos órganos jurisdiccionales en caso de impedimentos de jueces y recusación.

La NLPT establece que:

- La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, conoce los siguientes:
  - Recurso de casación
  - Recurso de apelación de resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia.
  - Recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido con efecto distinto al solicitado.
  
- Las Salas Laborales de las Cortes Superiores conocen los siguientes:

- Recurso de Apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales.
  - Recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido con efecto distinto del solicitado.
- Juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer:
- Recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados de paz letrado en materia laboral.
  - Recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido con efecto distinto del solicitado.

***c) Determinación de la cuantía***

La unidad de medida para obtener la cuantía es la Unidad de Referencia Procesal (URP), que se obtiene tomando en cuenta el 10% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), correspondiente al inicio de cada año judicial (enero). En algunas situaciones como es el caso de los petitorios incuantificables en dinero, no son aplicables las reglas de la competencia en razón de la cuantía por obvias razones, en tal caso las reglas a aplicar son las de la competencia por la materia. En ese orden de ideas, si la demanda contiene varias pretensiones patrimoniales, la cuantía se determina por la suma del valor de todas ellas. Tratándose de pretensiones alternativas o subordinadas se toma en cuenta la de mayor valor. En todos los casos, se contempla la posibilidad de que el Juez corrija la cuantía en los casos en que, de lo expuesto por el demandante, se deduzca que existe un error en la determinación de esta.

***d) Competencia por territorio***

La competencia por razón del territorio supone una distribución de los procesos entre diversos jueces del mismo grado, a fin de lograr de que el proceso se lleve ante aquel juez que por su sede resulte ser el más idóneo para conocer de una pretensión en concreto.

Este criterio tiene que ver con el lugar en el cual debe interponerse la demanda. En este punto la NLPT distingue los supuestos según la demanda sea interpuesta por quien prestó los servicios o por el empleador, señalando una prescripción muy clara cuando el demandado es quien prestó los servicios.

- Al demandar el trabajador, es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios.
- Al demandar el empleador únicamente es competencia del juez del domicilio de quién prestó los servicios.

#### **2.2.1.2.3. Determinación de la Competencia en el caso concreto de estudio**

En el expediente N° 00934-2019-0-2001-JR-LA-05 que pertenece al Distrito Judicial de Piura, se puede observar que en la Resolución N° UNO de fecha, ocho de marzo del 2019, se evidencia que en el auto admisorio, se indica que la demanda presentada cumple con los requisitos de admisibilidad y procedencia previstos en el artículo 13° y artículo 16° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y con lo que prescriben los artículos 130, 424 y 425 del Código Procesal Civil.

Sobretudo señala lo que interesa a este punto, que es que declara al *Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio*, competente para llevar a cabo el Proceso Ordinario Laboral, conforme a los artículos 2°, numeral 1, párrafo a) y 17° de la Ley Procesal del trabajo. Es decir que declara competente a un Juzgado Especializado en lo laboral debido a las pretensiones señaladas.

#### **2.2.1.3. La acción**

##### **2.2.1.3.1. Concepto**

Gran parte de la doctrina conceptúa a la acción como un poder jurídico, entendiendo que aquella constituye el poder atribuido a los justiciables de provocar una sentencia por parte de los tribunales. Es decir, que se trata de un poder de iniciativa, cuyo ejercicio viene dirigido contra el órgano jurisdiccional,

cuyo deber institucional de impartir justicia se hace concreto precisamente por el ejercicio del poder mismo, no siendo posible vincular al ejercicio mismo de este poder, el nacimiento de un deber de conducta por parte del adversario. Por todo lo antes señalado, es que se debe considerar que la acción, es un poder jurídico, entendiéndose por tal a una situación jurídica abstracta y potencial, reconocida a todos los sujetos o a determinadas categorías de sujetos en orden a la satisfacción de un interés propio o ajeno, jurídicamente relevante. (Temistocle, 1995)

En nuestro Código procesal Civil el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva encierra al derecho de acción, así se entiende de su artículo 2 que dice: “Por el derecho de acción todo sujeto, en ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva (...) puede recurrir al órgano jurisdiccional...”. En esta línea sólo el ejercicio del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva dinamiza el derecho de acción, cosa curiosa, la acción que tiene por esencia ser eminente pieza dialéctica del proceso ahora resulta activarse sólo por el ejercicio de otro derecho, que se deberá entender, entonces, más amplio o superior. Sin embargo, se presenta un inconveniente en cuanto en forma contradictoria el artículo siguiente consagra que “los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admiten limitación ni restricción para su ejercicio...”. Si el ejercicio de acción es ilimitado e irrestricto, entonces cabría preguntarse ¿Qué tiene que superponerse a él el ejercicio de otro derecho?, y que en todo caso resultaría limitándolo y restringiéndolo. La doctrina nacional intentar ocuparse del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva llena sus páginas con el estudio de la acción, refiriéndose a esta como una manifestación procesal de aquella, y si pretende ser un poco más audaz, acude a la doctrina y jurisprudencia procesal constitucional de España e irreflexivamente hecha tierra sobre la construcción de un sistema procesal que debió respetar la integridad del derecho de acción, como sí se hizo antes y después. Con todo esto es que se determina que el viejo paradigma de la acción es el que la muestra con una carga genética de la *actio* romana modelada por Savigny y esparcida en el cientificismo procesal como derecho subjetivo, público, autónomo, abstracto y cívico. (Gonzalez, 2011)

Los conflictos los resuelve el Estado a través de su función jurisdiccional monopolizadora, en la medida que un sujeto formule un pedido, pues el proceso

funciona a pedido de parte, según el principio romano “nemo iudex sine actore”. En consecuencia, la acción no es otra cosa que reclamar un derecho ante el órgano jurisdiccional, dándose inicio al proceso, el mismo que debe culminar con una sentencia. Es decir que la acción nos permite tener acceso al órgano jurisdiccional, mas ello no significa que la parte accionante sea la vencedora, pues eso depende del amparo o rechazo de la pretensión, lo que sucede cuando se dicta sentencia. La acción se materializa con la presentación de una demanda o de una denuncia, que viene a ser el primer acto procesal del proceso postulado por el titular de la acción. (Martel, 2017)

#### **2.2.1.3.2. Condiciones para el ejercicio de la acción**

Según Ramos Lozada (2011), las condiciones para el ejercicio del derecho de acción son tres: la legitimación para obrar, el interés para obrar y la voluntad de la ley (posibilidad jurídica de la pretensión). La verificación de estas condiciones, permite que se dicte una sentencia útil, esto es, una que sobre el fondo de respuesta a la cuestión principal del proceso.

##### ***a) La legitimación para obrar***

Es la calidad específica que tienen ciertas personas para actuar en el proceso, en calidad de demandante o demandado, respecto de una determinada relación material; dicho en otras palabras, la legitimación es el poder otorgado a determinadas personas que los habilita a tocar las puertas del Tribunal, sea para solicitar tutela de un derecho o interés jurídicamente protegido, o sea para oponerse a quien reclame la satisfacción de dicho derecho o interés.

##### **- *La legitimación ordinaria***

Dentro de los tipos de legitimación, la más sencilla de observar es la llamada “normal”, “directa” u “ordinaria”, la cual traslada al plano procesal las calidades que preexisten en la relación material que está siendo ventilada en juicio. En este caso, el actor – como sujeto que da inicio al proceso con la presentación de la demanda – afirma la existencia de una relación material, en

la cual el demandado está lesionando su derecho, por tal motivo, el actor se presenta ante el órgano de justicia invocando ser titular de un derecho subjetivo que en ese momento no requiere probar le corresponde (legitimación activa) y, al mismo tiempo, el actor debe afirmar que el demandado es quien debe cumplir con la obligación reclamada (legitimación pasiva).

En tal sentido, cuenta con legitimación ordinaria quien, en la causa judicial, aduce ser el titular del derecho subjetivo reclamado (legitimación activa) y a quien se le imputa la calidad de deudor de la obligación a cumplir (legitimación pasiva), con prescindencia de que en la realidad le asista al actor el derecho que reclama o que el demandado sea el obligado a cumplir la prestación exigida, pues ello es una cuestión de fondo que recién será determinada con la sentencia.

- ***La legitimación extraordinaria***

Esta es una suerte de ampliación legal de la posición habilitante para intervenir en el proceso, otorgada a ciertos sujetos que no son titulares, activos ni pasivos, del derecho discutido, de tal forma que por ella se permite participar en la causa judicial en calidad de parte a quienes ordinariamente no lo podrían hacer. En congruencia con ello, el legitimado extraordinario no afirma ser el titular del derecho para participar en la causa judicial, sino que más bien, alega poder defender derechos subjetivos ajenos ante el Tribunal porque la ley le autoriza expresamente a ello. Esto significa que el legitimado extraordinario se presenta ante el órgano jurisdiccional ejerciendo un derecho de acción ajeno pero en su nombre.

***b) El interés para obrar***

Es la necesidad actual que tiene determinado sujeto de invocar tutela jurisdiccional, como única vía eficaz, para alcanzar la satisfacción de su pretensión material. Para que exista necesidad de acudir al órgano jurisdiccional a pedir tutela, es necesario que se verifiquen las siguientes condiciones: i) Que el interés sea directo, personal o concreto, esto es, que

quien requiera del órgano de justicia sea el propio sujeto y no un tercero, porque en ese caso la necesidad no sería de éste, sino del tercero al que pretende sustituirse, pero también porque la verificación del interés para obrar no debe realizarse sobre un juicio abstracto, sino vinculado al caso concreto y respecto del sujeto que reclama tutela jurisdiccional, ii) Que el interés sea legítimo, con lo cual queda desterrada la posibilidad de que se solicite algún pedido ilícito, y iii) Que el interés sea actual, es decir que no haya que esperar otra condición, plazo o cargo que cumplirse o acudir a un mecanismo previo al que forzosamente deben acudir las partes involucradas antes de acudir al proceso.

Por todo ello, se afirma que no existirá interés para obrar cuando se exija, entre otros casos, el cumplimiento de la obligación sujeta a plazo no cumplido, condición suspensiva no verificada o cargo cuya prestación todavía no se haya satisfecho; el derecho que se pretende discutir ya fue objeto de pronunciamiento anterior por sentencia que adquirió la calidad de cosa juzgada material o ha sido materia de transacción o conciliación; tampoco cuando se puede recurrir a una vía prejudicial para la satisfacción o reconocimiento de sus derechos (ya sea conciliación extrajudicial o el procedimiento administrativo).

***c) Posibilidad jurídica de la pretensión (voluntad de la ley)***

La posibilidad jurídica o voluntad de la ley es la condición para la materialización del derecho de acción consistente en que el ordenamiento jurídico permita reclamar ante los Tribunales determinada pretensión, por lo que se trata de la verificación abstracta de la adecuación del hecho (alegado como fuente del derecho reclamado) al supuesto de la norma (que ampara el derecho invocado); en tal sentido no podrá invocarse tutela jurisdiccional efectiva respecto de una cuestión que no está permitida dentro del ordenamiento jurídico, no necesariamente porque la ley lo prohíba, sino también cuando la institución no ha sido reconocida en ese ordenamiento. Lo cual dicho sea de paso está prohibido en nuestro ordenamiento jurídico tal como lo señala el inciso 3 del artículo 438 del Código Procesal Civil.

#### 2.2.1.4. La pretensión

La pretensión, según García (2012), es sin duda un elemento indispensable para que se integre un litigio, ya que puede entenderse en un significado más general como una intención, propósito, finalidad, deseo o ambición, y en una forma más específica como un objetivo, derecho, demanda o aspiración. Por lo tanto si se traslada esta definición al ámbito jurídico, se tendría que el significado de pretensión encierra un querer, una intención de exteriorizar la voluntad a fin de someter un interés ajeno al propio. Pero a la vez, puede ocurrir que, cuando alguien se refiera a lo que pretende o anhela, no siempre involucre el derecho a reclamar tal aspiración y, por el contrario, pueda existir un derecho sin que exista la pretensión. En modo de ilustración se puede decir que en el primer supuesto, alguien puede acudir ante la autoridad competente para solicitar a la misma una serie de “prestaciones” que se traducen en pretensiones del actor o reclamante, aquí se carece del derecho para su reclamo. Y en el segundo supuesto, es decir, cuando existe un derecho sin que exista la pretensión, se puede explicar que esta modalidad consiste en tener la facultad de acudir a la autoridad correspondiente a solicitar de un tercero, no acudir ante el órgano jurisdiccional a que conozca las pretensiones que se tienen contra otro y obtener así, la respectiva satisfacción de estas.

Para Alvarado (2010), este concepto ha generado una evolución doctrinal plagada de ideas y puntos de vista antagónicos, que van desde considerarla como un acto hasta ver en ella el objeto del proceso. Desde la óptica de la actividad que se cumple en la vida jurídica, parece claro que la pretensión es una declaración de voluntad hecha en el plano de la realidad social mediante la cual se intenta subordinar a la propia una voluntad ajena (*devuélveme lo que te presté, págame lo que me debes*); la insatisfacción de la pretensión, por la aparición contemporánea de una resistencia a ella, es lo que origina el conflicto intersubjetivo de intereses (que se presenta en la realidad con total prescindencia del efectivo derecho o razón que el pretendiente y el resistente tengan para fundar sus respectivas posiciones antagónicas). El traslado de esa *pretensión* al plano jurídico del proceso se efectúa mediante el ejercicio del derecho autónomo y abstracto de *acción* que, no obstante tales calificaciones, no puede ser

materialmente ejercido sin estar acompañado de modo ineludible por aquella. A su turno, tal ejercicio del derecho de acción se efectúa exclusivamente mediante la presentación a la autoridad de un documento: la demanda. Es por ello que se afirma que los conceptos de acción, pretensión y demanda son idealmente correlativos.

Tal es así que, la pretensión procesal debe entenderse como la declaración de voluntad hecha en una demanda mediante la cual el actor aspira a que el juez emita (después de un proceso) una sentencia que resuelva efectiva y favorablemente el litigio que le presenta a su conocimiento.

#### **2.2.1.4.1. Elementos de la pretensión**

Toda pretensión procesal implica la afirmación de la existencia de una relación jurídica, entendida aquí como vínculo que surge entre dos sujetos, con motivo de un acaecimiento de trascendencia para el Derecho. Tal es así que permite desglosarla para conocer los elementos que la conforman, así tenemos, según Montilla (2008):

- a) Los sujetos.-* representados por las partes del proceso, es decir; por el demandante, accionante o pretensionante, denominado sujeto activo, quien afirma ser titular de una acreencia o interés jurídico frente al demandado, pretensionado o sujeto pasivo, de la relación procesal; siendo el Estado (es decir, el órgano jurisdiccional) un tercero imparcial, a quien corresponde el pronunciamiento de acoger o no la pretensión. Cabe destacar que en el caso de la Acción, el sujeto pasivo de la misma es realmente el Estado, a quien el solicitante le exige su participación en la resolución del conflicto planteado.
  
- b) El objeto.-* está constituido por el determinado efecto jurídico perseguido (el derecho o la relación jurídica que se pretende o la responsabilidad del demandado), y por consiguiente la tutela jurídica que se reclama, lo cual es lo perseguido por el ejercicio de la acción. El objeto de la pretension, se encuentra conformado por dos elementos básicos, uno inmediato, el cual es representado

por la relación material o sustancial invocada, y el otro mediato, constituido por el bien o el derecho sobre el cual se reclama la tutela jurídica.

- c) **La causa.**- es el fundamento otorgado a la pretensión, es decir, lo reclamado se deduce de ciertos hechos coincidentes, con los presupuestos facticos de la norma jurídica, cuya actuación es solicitada para obtener los efectos jurídicos. La causa o razón de la pretensión puede ser de hecho, contentiva de los fundamentos facticos en que se fundamenta la misma, aquellos que se encuadraran en el supuesto abstracto de la norma, para producir el efecto jurídico deseado; y de derecho, lo cual, viene dado por la afirmación de su conformidad con el derecho alegado, en virtud de determinadas normas de carácter material o sustancial. La razón de la pretensión, se identifica con la cusa petendi de la demanda, y en los hechos los cuales sirven de base a la imputación formulada al demandado, es decir, el juez al momento de tomar su decisión, bien para acoger la pretensión o rechazarla, observara si existe conformidad entre los hechos invocados, los preceptos jurídicos y el objeto pretendido.

#### **2.2.1.4.2. Los Presupuestos de la pretensión**

En opinión de White (2008), la pretensión supone la existencia de una serie de presupuestos o requisitos. Estos son presupuestos procesales y presupuestos materiales.

##### **a) Presupuestos procesales de la pretensión**

Son los requisitos necesarios para que pueda constituirse un proceso o una relación procesal valida; por lo tanto deben ser verificables desde el inicio. Sin estas condiciones ni siquiera se entra a realizar pronunciamiento de fondo alguno. Estos son: la jurisdicción, la competencia y la capacidad procesal.

- La jurisdicción: el juez debe estar debidamente verificado como tal y en ejercicio de esa potestad jurisdiccional.

- La competencia: hace referencia al tribunal que debe o va a conocer del asunto; debe verificarse, por tanto, que no existan hechos impeditivos que hagan inválida la relación procesal.
- La capacidad procesal: se refiere a la posibilidad que tienen las personas físicas o jurídicas que intervienen en el proceso, de ejercer por si mismos los derechos y obligaciones procesales. Se conocen también como presupuestos procesales subjetivos, ya que hace relación a las partes.

**b) Los presupuestos materiales de la pretensión**

Se conocen también como presupuestos de fondo ya que inciden o se refieren al fondo del asunto. Son verificables de oficio; esto significa que el juez, aunque no haya sido solicitado por la parte demandada, debe al momento de dictar la sentencia, revisar los presupuestos materiales, a efecto de corroborar su existencia. Los presupuestos materiales son: el derecho (posibilidad jurídica), el interés y la legitimación. Estos presupuestos sirven solo como fundamento para dictar sentencia a favor del accionante o declarar con lugar la demanda; sin embargo, sin ellos el procedimiento es válido. Entonces, para que la pretensión sea acogida en sentencia debe presentar tales presupuestos materiales.

- El derecho o posibilidad jurídica consiste en que la pretensión que ejerce la parte actora debe estar regulada por el ordenamiento jurídico; es decir, debe existir una norma de derecho sustantivo que respalde esta pretensión, que le dé asidero legal.
- El interés es la motivación material; consiste en que el motivo por el cual se ejerce el derecho de acción, el llamado móvil de la parte actora, debe ser directo, o sea, particular de la persona que lo ejerce; debe ser actual, no estar sujeto ni a término, ni a condición (suspensiva o resolutoria); debe ser lícito.

- La legitimación deriva de una relación jurídica preexistente, en virtud de la cual la parte actúa en el proceso pretendiendo su realización. Tiene dos modalidades: activa de la parte actora y pasiva de la parte demandada. La legitimación tiene que ver con la titularidad del derecho que se reclama. En otras palabras, una persona estará legitimada activamente cuando resulte ser la titular del derecho reclamado; y lo estará pasivamente cuando resulte ser la persona llamada a satisfacer la pretensión deducida en la demanda.

### **2.2.1.5. El Proceso**

#### **2.2.1.5.1. Concepto**

Desde el punto de vista de White (2008), Proceso significa avanzar, marchar hacia un fin. La función jurisdiccional se realiza por medio del proceso, el cual va a culminar, generalmente, con una sentencia dictada por el juez. Por eso muchos afirman que la sentencia es el acto procesal por medio del cual el juez resuelve el conflicto y le pone fin al proceso. Dicho de otra manera, el proceso es, el conjunto de actos sucesivos encaminados al dictado de una sentencia, es decir, conjunto de actos dirigidos a un fin, a saber, la solución del conflicto, o la decisión de la pretensión mediante la imposición de la regla jurídica.

Por su parte, Alvarez (2017), hace la precisión de que en el lenguaje común existe una diferencia clara entre los conceptos de “proceso” y “procedimiento”, lo cual es importante señalar; el “proceso” implicaría una serie de actos o fenómenos que se suceden en el tiempo, mientras que el “procedimiento” es un método, un esquema, una forma de hacer las cosas. En el lenguaje técnico-jurídico, sin embargo, despliegan un significado distinto, aunque se mantienen algunas conexiones con el lenguaje común. A primera vista, pueden parecer sinónimos, pero hay algunos matices que los distinguen y pueden cobrar una cierta importancia. Por una parte, la palabra “proceso” se reserva para el ejercicio del poder jurisdiccional, pero no para otras instituciones jurídicas que presentan una cierta similitud. Por ejemplo, una multa de tránsito se tramita a través de un *procedimiento* administrativo en el que se suceden una serie de actos en el tiempo, se aportan pruebas si es necesario, se hacen delegaciones, etc., pero no puede

hablarse de *proceso* administrativo, salvo que el sujeto sancionado decida impugnar la resolución ante el ordenamiento contencioso-administrativo, una vez que por supuesto haya agotado la vía administrativa.

En el marco de la actuación jurisdiccional, el *proceso*, es igual que el *litigio* o el *pleito*, esto es, un determinado conflicto o controversia entre dos o más partes que, una vez ejercitada la acción, resuelto por el poder judicial aplicando el Derecho. Desde este enfoque, podría afirmarse que el *proceso* no es otra cosa que el ejercicio y contenido de la *actividad jurisdiccional* en un supuesto concreto. Por otro lado, el *procedimiento* hace referencia en principio a la sucesión ordenada de actos procesales a través de los cuales el *proceso* se manifiesta, en otras palabras que hace alusión a la parte externa y formal del *proceso*. En un lenguaje común, se puede dar el ejemplo de que un actor formule la pretensión en un escrito llamado demanda, que después, el juez debe decidir si la demanda es admisible o no.

El vocablo proceso (*processus*, de *procedere*) significa avanzar, marchar hasta un fin determinado, no de una sola vez, sino a través de sucesivos momentos; así se habla de un proceso químico, de un proceso de desarrollo, de un proceso de curación. Llevada la idea al sistema judicial, el proceso es, en sí mismo, un método de debate que se desarrolla en etapas determinadas. En él participan elementos humanos (jueces, auxiliares, partes, testigos, peritos, etc.), los que actúan según ciertas formas preestablecidas en la ley. Ellas constituyen el procedimiento y resguardan la producción de actos jurídicos procesales, vale decir, actos humanos dirigidos por la voluntad jurídica. Por eso se llama proceso judicial a un sistema compuesto por una serie de actos derivados de la parte y del órgano judicial, coordinado entre sí y realizado en forma sucesiva, que tienen como fin fundamental lograr la justa composición del conflicto. (Gonzaini, 2018)

#### **2.2.1.5.2. Naturaleza jurídica**

Desde el punto de vista de Ovalle (2016), el Proceso puede ser analizado desde diferentes puntos de vista. Si se examina *cómo se desarrolla*, se estará contemplando su o sus procedimientos. Si se estudia *para qué sirve el proceso*, se

estará enfocando su *finalidad*. Pero si se reflexiona sobre *qué es el proceso*, se estará analizando su *naturaleza jurídica*. Por tanto este estudio consiste ante todo, en determinar si este fenómeno forma parte de algunas de las figuras conocidas del derecho o si por el contrario constituye por sí solo una categoría especial. En términos generales, las teorías privatistas han tratado de explicar la naturaleza del proceso ubicándolo dentro de figuras conocidas del derecho privado, como el contrato o el cuasicontrato; las teorías publicistas, en cambio han considerado que el proceso constituye por sí solo una categoría especial dentro del derecho público, ya sea que se trate de una relación jurídica o bien de una serie de situaciones jurídicas.

#### **a) *El proceso como contrato***

Si bien la teoría que entendió el proceso como un contrato originado en el acuerdo de voluntades de las partes pudo tener alguna justificación en la *Litis contestatio*, tal como se conoció durante el proceso formulario, a partir del establecimiento de la *extraordinaria cognitio* dicha teoría careció de toda sustentación. Sin embargo, es evidente que nada resulta más contrario a la naturaleza del proceso que la figura del contrato. Ya que, el proceso jurisdiccional no requiere un acuerdo previo entre las partes, para que pueda iniciarse y desarrollarse ante el juzgador. La obligación de las partes de sujetarse al proceso y a la sentencia que dicte el juzgador deriva del imperio mismo de la ley.

#### **b) *El proceso como cuasicontrato***

Descartada la primera teoría, algunos autores sostuvieron que el proceso era un cuasicontrato. Si la *litis contestatio* no era un contrato, puesto que ya no requería el acuerdo de voluntades de las partes, tampoco era un delito ni un cuasidelito; por exclusión, concluyeron, es un *cuasicontrato*. Sin embargo, debe señalarse que esta figura es más ambigua y, por tanto, más vulnerable que la del contrato, debido a que si el proceso no es un contrato, menos aun es una figura similar al contrato.

**c) *El proceso como relación jurídica***

Aquí los autores consideran que el proceso es una relación de derechos y obligaciones, es decir, una relación jurídica, pero que esta no es derecho privado. Esta relación jurídica procesal, tiene un momento inicial, que es el de su constitución, además esta relación jurídica procesal se desarrolla a través de diversas etapas que integran el proceso, y por último, dicha relación tiene un momento final, que consiste en su terminación, la cual se da normalmente por medio de la sentencia, o bien a través de algún otro medio anormal o extraordinario. Por otro lado, para que se pueda constituir válidamente la relación jurídica procesal es necesario que se satisfagan determinados presupuestos procesales.

**d) *El proceso como situación jurídica***

Según esta teoría, el proceso no está constituido por una relación jurídica entre las partes y el juzgador, porque una vez que aquellas acuden al proceso, no puede hablarse de que existan verdaderos derechos y obligaciones, sino meras situaciones jurídicas.

Este autor sostiene que en el proceso no surgen derechos y obligaciones, ni se establecen relaciones jurídicas entre las partes y el juzgador; sino que aquel se desenvuelven en una serie de situaciones jurídicas. Es aquí que se pone de manifiesto que, en relación con ciertos actos del proceso, las partes, más que obligaciones, tienen verdaderas cargas procesales, la cual consiste e la necesidad de prevenir un perjuicio procesal y, en último término, de evitar una sentencia desfavorable, mediante la realización de un acto procesal. Actualmente se suele entender la carga procesal como la situación jurídica en que se colocan las partes cuando, por una disposición jurídica o por una resolución judicial, tienen que llevar a cabo una determinada actividad procesa, cuya realización las ubica en una perspectiva de sentencia favorable y cuya omisión, por el contrario, las deja en una perspectiva de sentencia desfavorable.

### **2.2.1.5.3. Finalidad**

Desde el punto de vista de Cruz (2012), la finalidad del proceso es la protección jurídica, la actuación de la ley, la tutela de un interés, porque el proceso, se dice, que tiene un fin teleológico, es el medio a través del cual se llevan a cabo los actos procesales de las partes y de desarrolla la función jurisdiccional que garantice la paz social.

Por otro lado, Gonzaini (2018), nos dice que, en el Estado moderno, la prohibición de la autodefensa, es decir, del ejercicio por mano propia de la resolución de controversias entre los hombres, supone establecer el principio de legalidad. Por este las leyes se tienen que cumplir, y de no observarlas, los jueces actúan a pedido de la parte que se considera afectada por esa falta de acatamiento o respeto a las normas preestablecidas. Es por ello que se dice, que se trata de que los jueces hagan uso de una fuerza distinta, mediante las vías procesales pertinentes, y que no provienen de una decisión particular.

### **2.2.1.6. El Proceso Laboral**

#### **2.2.1.6.1. Concepto**

El proceso laboral es la totalidad de la sucesión de actos jurídicos, tomados entre sí para poner término al conflicto de trabajo acaecido en el seno de las relaciones laborales. Es claro e innegable que comúnmente surgen conflictos entre las personas, y el campo laboral no es ajeno a ello. El Estado cuya organización personifica a la sociedad, crea mecanismos institucionales y democráticos que permiten encausar el conflicto y por lo tanto lo reconduce o encausa hacia la juridificación de este. (Quiroz, 2011)

Según Rodriguez (2018), El proceso laboral constituye el contenido del Derecho Procesal del Trabajo en tanto tiene por objeto resolver conflictos de trabajo mediante los órganos jurisdiccionales llamados por ley.

Por su parte, Gamarra (2005), define el proceso laboral como el conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente, que son realizados por el juez y las partes en cumplimiento de las normas procesales, con el objeto de resolver el conflicto laboral presentado.

En términos concretos la función jurisdiccional se desarrolla mediante una actividad central que es el proceso y éste se organiza y exterioriza mediante etapas y dentro de esas etapas distintos actos debidamente organizados. Se entiende por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente; es por ello que se dice que el proceso laboral viene a constituirse en el instrumento idóneo para la solución de las controversias que surgen en la vida laboral, y ello se hace a través de una actividad procesal que se desarrolla de manera ordenada y secuencial.

Sagardoy (1997), indica que el proceso laboral está definitivamente diseñado para ser la garantía de efectividad de los derechos materiales reconocidos por el derecho del trabajo y por el derecho de la seguridad social, como un instrumento para la promoción, propulsión y actuación del derecho del trabajo.

#### **2.2.1.6.2. El Proceso ordinario**

El proceso ordinario laboral es el proceso típico, es más recurrente de los procesos regulados en la NLPT y, por ende, es el que absorbe la mayor carga procesal. Esto sucede porque el proceso ordinario laboral es de carácter general, dado que se aplica para resolver una gran diversidad de conflictos jurídicos. A diferencia de lo que ocurre con procesos laborales especiales, los cuales constituyen excepciones que se han previsto en la ley debido a la peculiar naturaleza de los asuntos que se tramitan dentro de los mismos.

Así pues, el inciso 1) del Art. 2º de la NLPT preceptúa que los juzgados especializados de trabajo conocen en vía de proceso ordinario laboral “todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o

conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios”. De este modo, la competencia material de los juzgados especializados de trabajo para conocer en la vía de proceso ordinario laboral es muy vasta, ya que no solo abarca las controversias jurídicas originadas en relaciones surgidas dentro de un contrato laboral, sino también en aquellas de naturaleza formativa y cooperativista; a excepción de las relaciones de naturaleza civil, a no ser que encubran una relación de trabajo. En consecuencia, el proceso ordinario laboral ha sido y sigue siendo la vía procedimental “por excelencia” a través de la cual el trabajador puede tramitar su pretensión de despido nulo. (Serra, 2016)

### ***Desarrollo del Proceso Ordinario Laboral***

Puesto que la finalidad del presente trabajo de investigación se centra en la pretensión desarrollada dentro de una vía de proceso ordinario laboral, es este el que será explicado.

El desarrollo según el diseño del modelo procesal establecido por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, señala los artículos 16, 17, 42 y 43 como los artículos base para comprender como se llevará a cabo el proceso ordinario. Iniciando con la presentación de la demanda, de la que el Juez dispondrá su admisión; la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

Rodriguez (2018), señala que, en cuanto al desarrollo de la audiencia de conciliación, en primer lugar deben acreditarse las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia; si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática, si asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. En el

caso de que ambas partes no asistan, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

Posterior a la acreditación de las partes y sus abogados, el Juez invita a las partes a conciliar sus posiciones a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Es aquí que le corresponde al Juez desplegar todo su esfuerzo destinado a lograr el avenimiento entre las partes, y para tal efecto debe aplicar todas las técnicas de conciliación y proceder con total libertad para que las partes puedan identificar puntos de coincidencia en torno a una solución consensuada que pueda poner fin a la controversia. Cabe señalar que por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto, el Juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.

Si la conciliación ha rendido frutos en forma parcial, es decir que existen pretensiones que no han podido ser materia de acuerdo entre las partes, o si el esfuerzo conciliatorio desplegado no logró el entendimiento para la solución de la controversia; entonces, el Juez precisa las pretensiones que son materia de juicio, requiere al demandado para que presente en el acto, el escrito de contestación y sus anexos, lo califica y luego de efectuada la calificación de la contestación, entrega una copia al demandante y fija día y hora para audiencia de Juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

Serra (2016), indica que esta etapa prevista en el artículo 44° de la NLPT, es una clara demostración de la aplicación de los principios de oralidad e intermediación. Es en la audiencia de juzgamiento donde se desarrolla a plenitud la oralidad, pues ésta consiste en un debate oral entre las partes donde exponen sus posiciones y actúan sus medios de prueba; y en la que el juez participa de forma activa y

personal, lo que le permitirá crearse un juicio de valor sobre los hechos controvertidos, no solo porque percibe directamente las cuestiones en litigio sino porque podrá valorar el comportamiento de las partes durante todo el proceso y darse cuenta de la contundencia o no de sus afirmaciones, o de las contradicciones en las que incurran. Por otro lado, la audiencia de juzgamiento es una materialización del principio de concentración, puesto que en un acto único reúne los siguientes actos procesales: i) confrontación de posiciones, en la que se desarrollará el elemento fáctico, ii) actuación probatoria, en la que se desarrolla el elemento probatorio iii) alegatos, en el que se desarrolla el elemento jurídico y iv) sentencia.

Es importante señalar que en el caso de la audiencia de juzgamiento, todas las actuaciones deben ser registradas en audio y video. No obstante, si acaso no se contase con medios de grabación electrónica, las exposiciones orales realizadas dentro de la audiencia deben registrarse en un acta, en la que deberán constar las ideas centrales que hubieran sido expuestas. Aunque es evidente que la transcripción de las actuaciones orales en un documento escrito no tendrá el mismo efecto que su registro en video.

Respecto a la confrontación de posiciones las partes presentan lo que se conoce en litigación oral como alegatos de apertura, los cuales deben realizarse en forma clara, breve y precisa; para lo cual cada abogado empieza narrando los hechos ocurridos, con la finalidad de mostrar al juez un panorama comprensible, coherente y persuasivo.

En la actuación probatoria, las partes haciendo el máximo uso de la oralidad, buscan acreditar ante el juez la existencia o inexistencia de los hechos alegados dentro del proceso. Para el caso del demandante buscará demostrar los hechos que denuncia, mientras que el demandado los hechos que contradice. En consecuencia esta etapa, es en la cual se van a practicar los medios probatorios con el objetivo de acreditar los hechos que alegan, y de este modo causar convicción en el Juez sobre su real existencia, o por el contrario sobre su inexistencia. Como actuación importante se debe mencionar que esta actuación debe concluir en el día

programado para ello, no obstante, si no se hubiese agotado ésta, la audiencia se continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Finalmente en la etapa de presentación de alegatos y sentencia, consiste pues en la exposición que hacen la parte de los argumentos finales donde se explica al Juez las razones por las cuales debería declarar fundada o infundada la demanda. Entonces, los alegatos de clausura suponen una exposición de los hechos que se han logrado acreditar a través de los medios probatorios actuados, con la finalidad de convencer al juez de fallar a favor de su posición. Concluido esto, el juez procede inmediatamente, o en un lapso no mayor a una (1) hora, a dar a conocer a las partes su fallo. Asimismo, fija fecha y hora dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Sin embargo, excepcionalmente por la complejidad del caso, el juez puede diferir el fallo de su sentencia como máximo hasta dentro de los cinco (5) hábiles posteriores a la realización de los alegatos, informando a las partes en ese mismo acto y citándolas para que comparezcan al juzgado a la notificación de la sentencia.

### **2.2.1.6.3. Principios del Proceso Laboral**

#### **2.2.1.6.3.1. Concepto**

Si nos remitimos al Diccionario de la Lengua española, entre las acepciones de la palabra principio, encontramos las siguientes: “Primer instante del ser de algo. Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia. Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta”.

Por su parte Plá Rodríguez (1998), indica que son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y causar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.

Por tanto, para Rodríguez (2018), los principios procesales son reglas que inspiran y orientan la estructuración del proceso en sus distantes fases o etapas, de manera

tal que habilitan el camino para lograr la solución a la controversia, permitiendo la realización y reconocimiento de lo consagrado en la norma sustantiva. Son los que señalan las ideas fuerza y trazan las líneas rectoras de la actividad procesal.

Arévalo (2007), define a los principios del proceso laboral, como aquellos conceptos de naturaleza general que inspiran y orientan la creación, la interpretación y la aplicación de las normas procesales en materia laboral.

Bajo las premisas citadas líneas arriba, se debe abordar los principios del Derecho Procesal Laboral, consagrados en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497).

Cabe mencionar, que en la ley anterior (Ley N° 26636), se reconocía los principios procesales de inmediación, concentración, celeridad y veracidad e incluso va más allá al indicar que el juez impulsa el proceso para lograr una rápida y eficiente solución al conflicto presentado. La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), establece que el actual proceso tiene inspiración en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía, veracidad, entre otros; considerándose los dos primeros como los más importantes y de mayor trascendencia.

#### **2.2.1.6.3.2.Principio de Inmediación**

La inmediación significa que la presencia del Juez es vital al momento de debate o discusión y en todo lo relativo a la producción de pruebas, debiendo ser el mismo Juez en persona el que reciba y presencie la actuación de pruebas y dicte sentencia. Este principio se encuentra íntimamente ligado al principio de oralidad, esto debido a que la inmediación constituye la esencia del proceso oral. (Rodríguez, 2018)

Con este principio se pretende la vinculación de las partes, el juez y las pruebas a lo largo del proceso con el objeto de indagar la verdad real. En la inmediación es imperativa la participación directa del Juez en el proceso, ya que solo cuando este vive el proceso, puede ciertamente apreciar las reacciones, los gestos de las partes,

de los declarantes para poder extraer la veracidad de sus expresiones. Es decir en pocas palabras el tema de la inmediación es relevante en el procedimiento porque como se sabe *el papel no se ruboriza*. (Lanata, 2011)

En forma genera, se puede señalar que este principio implica que el juzgador debe participar de manera permanente y directa en todas las etapas del procedimiento, lo cual supone que le va a familiarizar con la controversia y le posiciona en una mejor condición para resolver en conciencia y de manera adicional. (Huamán, 2011)

Si bien este principio ya se contemplada en la ley anterior, lo que hace la nueva ley es que no quede simplemente en papel, sino que se asegura que todos los demás dispositivos legales recogidos en la NLPT, apunten a conseguir la eficacia del mismo en forma real. La inmediación busca así, que el Juez laboral dictamine una solución basada en un conocimiento cabal de lo llevado a cabo en las audiencias. Un juez que no participa activamente en las audiencias y qu solo se limita a revisar lo plasmado documentalmente, es un juez que va a formular un pronunciamiento fragmentado, basado solo en un calco de lo que se ha producido en la realidad.

#### **2.2.1.6.3.3. Principio de Oralidad**

Sagardoy (1997), explica que en el procedimiento laboral predomina la oralidad sobre la escritura, lo que significa en una primera aproximación que el fallo del juez solo puede apoyarse en los medios probatorios y conductas procesales que han sido aportados en forma oral durante el juicio. Sin embargo es necesario indicar que no es totalmente oral, ya que eso sería imposible, y además ni la oralidad, ni la escrituras por sí solas no sirven para asegurar una decisión justa, sino que deben ser complementadas para poder ser efectivas.

La oralidad existe en el proceso laboral debido a que el legislador ha llegado a reconocer y comprender el carácter social del trabajo humano, específicamente del trabajo subordinado. La oralidad junto con ciertos principios tales como la inmediación, la celeridad, la concentración, constituyen las herramientas

destinadas a dinamizar el proceso laboral y permitir, que con la amplificación del Principio de la Primacía de la Realidad y el Principio protector o tutelar del trabajador, se pueda realizar una verdadera justicia laboral y social.

Serra (2016), aporta que el principio de oralidad es, sino el más importante, un principio esencial dentro del proceso laboral, mediante el cual se logra obtener un fallo de acuerdo a la realidad fáctica. Este principio no fue recogido por la LPT y es precisamente lo que marca una diferencia fundamental entre el antiguo y el nuevo proceso laboral. En efecto, bajo la Ley N° 26636, el proceso laboral tenía una forma predominantemente escritural, lo que repercutió negativamente en su objetivo de constituirse en un instrumento ágil y eficaz para la solución de conflictos presentados entre el empleador y trabajador. Esto, puesto que en un modelo de predominancia escrita es mucho más sencillo dilatar las etapas procesales por medio de la presentación de escritos adicionales a la demanda y contestación, en cualquier momento del desarrollo del litigio, con el objetivo de complementar o reforzar los actos postulatorios. Es así que se convierte con la NLPT al principio de oralidad, en un principio rector de los procesos laborales, el cual incrementa la eficacia de los demás principios. Esto hace del proceso, uno más sencillo, con menos etapas, lo que lo convierte en un proceso ágil que efectiviza el principio de economía procesal, concentración y celeridad.

#### **2.2.1.6.3.4.Principio de Veracidad**

Se trata del peculiar principio de búsqueda de la verdad real, que deriva de uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo, el Principio de Primacía de la realidad. Si nos centramos en la jurisprudencia, se puede advertir que es uno de los que ha tenido mayor uso entre los jueces, frente lo que se podría llamar la verdad formal resultante de la prueba escrita como son los documentos, los informes, etc. Es de mayor importancia lo que ocurrió en forma efectiva en la realidad, es por ello que se menciona una verdad real. En otras palabras, en materia procesal laboral, este principio comprende que cada vez que el Juez laboral verifique en la realidad la existencia de una prestación de servicios, debe declarar la existencia de un vínculo laboral, independientemente de la facha o simulación formal que las partes puedan haberle dado a dicho vínculo, se puede poner de

ejemplo recurrente la celebración de contratos de locación de servicios u otros contratos civiles, ya sea ocultando la relación laboral mediante la emisión o giro de recibos por honorarios por parte del prestador de servicios. (Rodríguez, 2018)

El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto en la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del trabajo, que ha visto éste como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona (artículo 22º) y, además, como un objetivo de atención prioritario del Estado (artículo 23º). (STC, EXP. N° 991-2000-AA/TC)

Es importante además señalar que en caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos. (STC, EXP. N° 2132-2003-AA/TC)

#### **2.2.1.6.3.5.Principio de Economía Procesal**

Huamán (2011), establece que el principio de economía procesal no estaba expresamente recogido en la anterior ley procesal laboral. La NLPT, por el contrario, si ampara este precepto y lo circunscribe como uno de los principios fundamentales del nuevo proceso laboral. Según este principio, el proceso debe llevarse a cabo con la mayor economía de tiempo y de energía, es decir, que exige una menor presencia de actos procesales y que el intervalo entre la realización de estos sea de poca duración. Es por ello que, el principio de economía procesal está estrechamente relacionado con los principios de concentración y celeridad procesal, puesto que en la medida en que estos principios sean eficaces, la economía procesal será realmente efectiva.

Este principio se aplica al gasto, al trabajo y tiempo. En cuanto al gasto, se pretende que el curso de los actos procesales represente un costo menor para las partes procesales y para el propio Poder Judicial. Si nos referimos al trabajo, nos enfocamos a las actividades y actos correspondientes al Juez, auxiliares jurisdiccionales, las partes y abogados, es por ello la importancia de que el

desarrollo sea sencillo, prescindiendo de actos innecesarios que no ayuden a cumplir con el objetivo que se persigue, el cual es solucionar la controversia. Finalmente, respecto al tiempo, se esquematiza en fases, que representan la menor duración posible, minimizando de este modo, la probabilidad de incidentes que puedan dilatar el proceso. (Rodríguez, 2018)

#### **2.2.1.6.3.6.Principio de Socialización**

La NLPT, señala que “los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes”, esto tiene su fundamento en el inciso 2 del artículo 2º de la Constitución, el cual reconoce el derecho a la igualdad, excluyendo toda forma de distinción por cualquier motivo.

Al respecto, Arévalo (2018), indica que el principio de socialización del proceso es reforzado en el proceso laboral, por desarrollarse generalmente entre partes desiguales, como son el trabajador y el empleador; es por ello que el Juez de trabajo debe tener muy en cuenta esta situación al momento de resolver la controversia. Lo antes expresado nunca debe llevar al juez laboral a equivocarse su función y convertirse en “abogado” de una de las partes, el trabajador casi siempre, pues estaría infringiendo su papel de juzgador imparcial y con ello violando el debido proceso.

El principio de socialización procesal exige del juez la capacidad de saber intervenir a fin de que las desigualdades materiales que se presentan en la prestación de servicios remunerada bajo subordinación de una persona natural a favor de otra (persona natural o jurídica) no entorpezcan la labor de llegar a una solución justa. Este principio se convierte en un criterio de interpretación constante que permite y obliga al juez a pasar de una igualdad formal a hacer efectiva una igualdad material. Conseguir el dictado de una sentencia justa sería algo impensable de lograr si se permitiese que las desigualdades que traen las partes al proceso se manifieste en el transcurso del mismo y en la sentencia final. (Huamán, 2011)

#### **2.2.1.6.3.7.Principio de celeridad**

La celeridad es uno de los principios básicos del derecho procesal del trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. (Gamarra, 2018)

Conforme a este precepto, los litigios laborales, deben desarrollarse en el lapso más breve posible; dictaminando los magistrados la sentencia en el marco de los plazos que establece la ley, favoreciendo de este modo a disminuir y posiblemente erradicar los inconvenientes que afecten el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva, mediante trámites simples, plazos breves, términos perentorios, entre otros. (Arévalo, 2018)

#### **2.2.1.6.3.8.Principio Pro operario**

Este principio nos conduce a la parte más débil de la relación, existiendo una función de tutela que corresponde ser ejercida por el juzgador, si éste pretendiese desconocer la existencia de este principio, estaríamos vaciando el contenido básico del Derecho de Trabajo, con lo cual diferenciamos claramente la naturaleza jurídica propia del derecho civil y procesal civil del derecho laboral y procesal laboral, en éste último que es el que compete a esta investigación, la relación interpartes es de por sí inequitativa, debido a que la parte empleadora casi siempre por no decirlo menos, va a tener mayor poder que el trabajador, es allí donde entra en acción el principio señalado, con la única finalidad de ejercer un balance entre ambas partes y con la conciliación de la mano, que el resultado no sea un vencedor o un vencido sino conseguir que ambas partes lleguen a un acuerdo en donde ambas se beneficien, quizá cediendo un poco una o la otra pero respetando límites. (Monzón, 2016)

Es por ello que Arévalo (2018), señala que este principio tiene su fundamento en la desigualdad económica que existe entre las partes que pone al trabajador en clara desventaja frente al empleador; por tal motivo, es necesario que la ley acuda

en su auxilio dejando de lado el criterio de igualdad jurídica entre las partes propio del proceso civil. La desigualdad procesal que introduce la ley, busca evitar abusos procesales contra el trabajador. La NLPT en concordancia con el artículo 23° de la Constitución establece la obligación de los jueces laborales de acentuar el cumplimiento de los principios consagrados en ella a favor de ciertas categorías de trabajadores que merecen especial protección al establecer que “en especial acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y para la persona con discapacidad”.

#### **2.2.1.6.3.9.Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**

La irrenunciabilidad de derechos, guarda una relación estrecha con el principio protector, por lo que ante situaciones desfavorables para el trabajador el Derecho de Trabajo le protege, debido al carácter ajeno del trabajo que impone una subordinación al trabajador, que implica un aprovechamiento de tal contexto para minimizar los derechos laborales, tanto en lo sustantivo como adjetivo. Es por ello que la regla general es que el trabajador obtenga sus derechos laborales mejorando su condición de tal, jamás degradándolos, es decir, que si un trabajador renuncia a sus derechos otorgados en su beneficio, se va a tener por no efectuada dicha renuncia, asociando este principio con el orden público del mínimo social, que no es otra cosa que las normas imperativas indispensables para la organización de la vida social y que recusan todo pacto en contrario. (Monzón, 2016)

#### **2.2.1.6.3.10.Principio de Gratuidad Procesal del Trabajador**

La gratuidad procesal se representa como una acción tuitiva por parte del Estado a favor del más débil de la relación laboral, es decir, el trabajador, quien en caso todos los casos no tiene los medios económicos suficientes para afrontar los gastos que genera un litigio laboral. En la NLPT hay evidencias de la gratuidad procesal que busca caracterizar el nuevo proceso laboral. Una de ellas está contenida en el artículo III del Título Preliminar, que señala que el proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal. (Huamán, 2011)

El principio de gratuidad se orienta al derecho procesal laboral y que además es exclusivo de esta rama del derecho, busca favorecer el elemento económicamente débil de la relación de trabajo y desde luego de la relación procesal, que es el trabajador, con el fin de equilibrar un poco las fuerzas enfrentadas en esa relación, que son, por una parte, la fuerza del capital representada por el empleador, y para otra, la fuerza laboral, representada por el obrero. Este principio no representa, pues, ni más ni menos, que un acto de justicia para con una de las partes intervinientes en una relación procesal desigual, como la que se traba entre el capital y el trabajo, que es la parte trabajadora, la parte asalariada. (Campos, 2003)

#### **2.2.1.6.3.11.Principio de Inversión de la carga de la prueba**

Según el principio de la inversión de la carga de la prueba en el ámbito laboral, corresponde al empleador asumir la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración y demás derechos del trabajador, el cumplimiento de las normas legales y contractuales. Por tanto debe establecerse que en caso contrario, el Juez da por cierto lo afirmado por el actor.

La actividad probatoria para determinar si cabe verificar la existencia de vínculo laboral o no, recae principalmente en el empleador, en razón a que este es el que tiene los medios probatorios en su poder, como son las planillas de remuneraciones, las carpetas personales, las disposiciones internas sobre el organigrama empresarial, política y escalas remunerativas. Este criterio colaborativo y distributivo probatorio, actualmente se basa también en la doctrina de la prueba dinámica, a saber:

La temática del desplazamiento de la carga de la prueba reconoce hoy como capítulo más actual y susceptible de consecuencias prácticas a la denominada doctrina de las cargas probatorias dinámicas, también conocida como principio de solidaridad o de efectiva colaboración de las partes con el órgano jurisdiccional en el acopio del material de convicción. Constituye doctrina ya recibida la de las cargas probatorias dinámicas.

La misma importa un apartamiento excepcional de las normas legales sobre la distribución de la carga de la prueba, a la que resulta procedente recurrir solo cuando la aplicación de aquella arroja consecuencias manifiestamente disvaliosas. Dicho apartamiento se traduce en nuevas reglas de reparto de la imposición probatoria ceñida a las circunstancias del caso y renuentes a enfoques apriorísticos.

Entre la referidas nuevas reglas se destaca aquella consistente en hacer recaer el *onus probandi* sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba respectiva. Se debe ser especialmente cuidadoso y estricto a la hora de valorar la prueba allegada por la parte que se encuentre en mejor situación para producirla porque, normalmente, la misma también está en condiciones de desvirtuarla o desnaturalizarla en su propio beneficio.

Entonces, es el dador del trabajo quien debe mostrar su máxima colaboración en el ofrecimiento y actuación de las pruebas que contribuyan a encontrar la verdad en este tipo de conflictos. No olvidemos que en toda relación de poder (en que la tentación de abuso y exceso está presente), el que tiene mayor dominio de lo sucedido durante la existencia del vínculo jurídico que unió a las partes, está en una posición de ventaja para recibir, procesar y guardar la información del mismo, por tanto, en mejores condiciones de ofrecer los medios probatorios que permiten reconstruir la historia de dicha relación jurídica, ahora en estado de conflicto, en que la parte más débil clama justicia.

Esto tiene como fundamento jurídico procesal, lo establecido en el artículo 23.4 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), ya que si bien es verdad que la carga de la prueba corresponde al que afirma hechos que configuran su pretensión, en este caso a la actora, sin embargo, de modo paralelo, el empleador asume la carga de la prueba cuando afirme la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado por el trabajador. (Corrales, Cristoval y Montes. Exp N° 051-2017)

### **2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio**

Según Oviedo (2008), señala que los puntos controvertidos se originan en los hechos incorporados al proceso con la demanda y la pretensión diseñada en ella, de los hechos invocados por el demandado al ejercer el derecho de contradicción (demanda reconvenicional), estos pueden ser afirmados, negados en parte, negados o desconocidos, resulta entonces que los únicos hechos que deben ser materia de prueba los hechos afirmados que a su vez sean negados discutidos o discutibles, debiendo precisar que no es materia de prueba los hechos aceptados por la otra parte, notorios llamados también de pública evidencia, los que tengan a su favor la presunción legal, los irrelevantes y los imposibles (art. 190 del CPC), es decir sólo será materia de prueba los hechos sustanciales que son parte de la pretensión resistidos (no aceptados) por la otra parte – demandado o demandante si existe reconvencción –, son los que constituyen los puntos controvertidos, los que en su oportunidad procesal serán materia de prueba.

En el caso del expediente materia de investigación, los puntos controvertidos se fijaron teniendo en cuenta los hechos que sustentan la pretensión del demandante y la posición contradictoria de la demandada, observando de este modo el postulado que hace referencia a la congruencia procesal en los términos siguientes: 1) Determinar declarar la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad, en consecuencia, reconocer la existencia de un vínculo laboral bajo el Decreto Legislativo 728, 2) Determinar si amerita la reposición por despido incausado al puesto que corresponda y bajo los términos que establece la ley y 3) Determinar si le corresponde al demandante que se le pague las remuneraciones dejadas de percibir, así como los beneficios laborales.

### **2.2.1.8. La demanda y contestación**

#### **2.2.1.8.1. La demanda**

Artavia y Picado (2018), mencionan que se denomina demanda al acto procesal de parte, mediante el cual se ejerce el derecho constitucional de acción, a través de una pretensión concreta de parte. La demanda es el acto procesal de la parte

actora que inicia el proceso y que constituye una manifestación de voluntad formalmente expresada por escrito y dirigido a un órgano jurisdiccional con el fin de solicitar que se inicie el proceso, se desarrolle y culmine con una decisión que acoja su pretensión procesal.

En esa misma línea Quisbert (2010), señala que la demanda es el acto de procedimiento, oral o escrito, que materializa un poder jurídico (la acción), un derecho real o ilusorio (la pretensión) y una petición del actor como correspondiente a ese derecho procurando la iniciación del proceso. Dicha demanda tiene dos objetos, el primero de ellos denominado inmediato es la iniciación del proceso, tal como se menciona líneas arriba, y el segundo denominado mediato, es la búsqueda del pronunciamiento jurisdiccional definitivo.

Grández (2008), es en la demanda donde se materializa nuestro ánimo de pedir, de conseguir algo. Ese ánimo es amplio, como lo es la realidad jurídica; está mezclado de pasiones e intereses que no siempre son o están ajustados a derecho. Es en esa medida que hablamos del interés, de un sujeto procesal, que no escatimaría medios para lograr su anhelo, cual es ver el interés ajeno subordinado al suyo. La demanda es la plasmación objetiva del derecho de acción, cuya finalidad es pedir, a la autoridad jurisdiccional competente, resuelva la pretensión basada en un conflicto de interés o incertidumbre jurídica. Por la demanda se ejercita la acción, es el medio procesal para hacerlo.

Rioja (2017), nos dice que la demanda debemos de entenderla no solamente como la materialización del derecho de acción sino también como aquel acto jurídico procesal mediante el cual un sujeto introduce una o más pretensiones concretas ante el órgano jurisdiccional, es decir, solicitando tutela respecto de un derecho, el cual será manifestado en la sentencia.

Los requisitos de la demanda bajo la Ley N° 28497, esquematizando el artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del trabajo, los requisitos que debe observar una demanda son:

- Presentarse por escrito y con requisitos del Código Procesal Civil.
- Indicar del monto total del petitorio, cuando corresponda.
- Desagregar y cuantificar cada uno de los extremos demandados.
- No se incluyen pliegos dirigidos a contraparte, testigos o peritos.
- Indicar finalidad de cada medio de prueba.
- Se puede incluir de modo expreso pretensión de reconocimiento de los honorarios del proceso.

#### **2.2.1.8.2. La contestación a la demanda**

La contestación es el acto procesal del demandado en el que se opone a ella, total o parcialmente, principalmente a los hechos o pretensiones y por medio del cual pide que se dicte sentencia desestimatoria, parcial o total. Es decir, que el demandado haya suya una actitud de defensa, de negación misma de la pretensión del actor, entendiendo por defensa “la contestación de la pretensión fundada en la negación del elemento de hecho o de derecho de la razón de la pretensión” (Artavio y Picado, 2018)

Llancari (2010), nos dice que la contestación es el medio por excelencia por el cual el demandado ejerce su derecho de contradicción. A través de la contestación, se plantea una oposición a la pretensión del demandante, oposición que será resuelta en el proceso. La contestación versa solo sobre cuestiones de fondo.

En forma general, se dice que, la contestación de demanda debe contradecir todos y cada uno de los hechos alegados por el demandante, fundamentando cada uno con el medio probatorio adecuado que lo acredite de manera adecuada, y además pueden alegarse nuevos hechos.

Rodríguez (2018), por su parte señala que el derecho de defensa forma parte del derecho a un proceso justo y así estando debidamente notificado el demandado, tiene expedito su derecho para ejercitar su defensa y el acto procesal de ejercicio de ese derecho es la contestación de la demanda. Esta, implica el ejercicio del derecho de defensa y el emplazado persigue obtener tutela del órgano

jurisdiccional; producida la contestación de la demanda, se integra la relación procesal y se fijan los hechos que generarán el debate, la prueba y los extremos sobre los cuales debe emitirse sentencia.

La NLPT, en el artículo 19º señala cuales son los requisitos que debe cumplir una contestación de demanda, que son en primer lugar los que establece la norma procesal civil, y los determinados en la NLPT, de los que cabe resaltar a: 1) pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda, 2) reconocer o negar categóricamente la autenticidad de los documentos que se le atribuyen o aceptar, o negar, de igual manera, la recepción de documentos que se alega le fueron enviados, 3) exponer los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara, 4) formular todas las defensas procesales y de fondo que estime conveniente, 5) ofrecer los medios probatorios, 6) incluir su firma o la de su representante, o abogado, y 6) acompañar los anexos respectivos.

### **2.2.1.9. Los medios probatorios**

#### **2.2.1.9.1. La prueba**

La concepción de la prueba como componente de la razón práctica en la realización de la justicia ha atravesado la historia humana. Sófocles, en la tragedia de Edipo Rey, narra que cuando éste se enteró que estaba predestinado a matar a su padre, el Rey Polibio, huyó de su casa. Cerca de Tebas, en la encrucijada de los tres caminos, se transa en una lucha con un desconocido al que le dio muerte, sin saber que era su verdadero padre, el rey Layo. Edipo se hace Rey de Tebas y se casa con su madre Yocasta, ignorando tal condición. Ante la desgracia por la que atraviesa la ciudad, Edipo consulta al oráculo y este le dice que se trata de una maldición por el asesinato del rey Layo; también Edipo consulta al adivino Tirisias y este le contesta: “prometiste que exiliarías a quien mató a Layo, te ordeno que te destierres”. Yocasta le testimonia a Edipo que el adivino se equivoca porque Layo murió en la encrucijada de los tres caminos; pero Edipo le replica que matar a un hombre en sitio parecido fue exactamente lo que él hizo. La verdad se acopla luego con el testimonio del esclavo de Corinto que le informa a Edipo que Polibio murió, y ante la expresión que hace Edipo de que eso demuestra que él no le dio

muerte a su padre, el esclavo le aclara que Polibio no era su verdadero padre, y le informa que él (Edipo) cuando estaba niño lo recibió del pastor de Citeron y lo entregó en la casa de Polibio. La verdad se revela completamente con la confirmación del pastor que atestigua que el niño provenía del palacio de Yocasta y que se lo entregó al esclavo de Corinto. Con base en esta historia, se puede deducir que se dieron dos formas de resolver los litigios, de un lado la disputa o desafío, en la que no había juez, ni sentencia, ni verdad, ni indagación, ni testimonio. De otro lado, el testigo, el cual en la historia de Edipo es un hombre sin importancia, pero que tiene un fragmento del recuerdo. Esta historia, dio por sentado el derecho a juzgar, de decir la verdad, de oponer la verdad a sus propios señores. Es así como en el Derecho Griego, nació lo que tiempo después se llamaría prueba. (Ruiz, 2017)

El concepto de prueba es polisémico, pues es usado para hacer referencias a concepciones distintas y utilizadas simultáneamente, refiriéndose a elementos, fuentes, medios, materia, temas, resultados, argumentos, razones, fundamentos, pero siempre está vinculado a la búsqueda de la “verdad”, sea material o formal, originando los distintos sistemas probatorios para su valoración. La función de la prueba tiene una evolución histórica, social y política particular en correspondencia con la evolución del proceso como expresión de una determinada “cultura jurídica” cuya función en la actualidad más allá de establecer la verdad, ya sea formal o material. Es la verificación de los datos que integran las hipótesis propuestas por las partes en el proceso, para así poder llegar a una decisión fundamentada respecto de la controversia y alcanzar la justicia en el marco de seguridad jurídica y legitimidad. (Sumaria, 2018)

Se dice que la palabra Prueba, llegó al español, del latín, en el cual, *probatio*, *probationis*, lo mismo que el verbo correspondiente viene de *probus*, que quiere decir bueno, recto, honrado. Así, lo que resulta probado es bueno, correcto, podríamos decir que es auténtico, que corresponde a la realidad, es decir, verificación o demostración de autenticidad. En casi todas las ciencias se aplica este concepto con una connotación más o menos similar. Probar se ha vinculado, mayormente a la demostración de un hecho o fenómeno, a sus relaciones, a sus causas y efectos; y también a la manipulación del mismo. De esta manera todos

los operadores de las diversas disciplinas científicas tienen que probar sus tesis o hipótesis. Probar es, pues, producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas sobre la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición. (Rivera, 2011)

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

Según Valentín (2014), se dice que generalmente, la ley procesal prevé un determinado momento en que el tribunal debe determinar expresamente el objeto de la prueba, esto es, aquellos hechos cuya existencia o inexistencia necesita ser probada; en otros casos, no existe una determinación expresa, pero sí al menos una implícita delimitación de ese objeto. La actividad probatoria siempre debe recaer sobre ciertos hechos: para decirlo sintéticamente, los hechos alegados por las partes, que sean controvertibles o contestables, y si refieren a cuestiones disponibles que sean efectivamente controvertidos.

Para Castillo (2010), 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 los sentidos. Se dice también que por objeto de prueba debe entenderse la materialidad o tema sobre el que recae la actividad probatoria. Es decir, que son los hechos y no las simples afirmaciones, toda vez que aquellos se constituyen en los supuestos de las normas jurídicas cuya apelación 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 como debe fallar cuando no aparezcan probados tales hechos.

En términos generales, la prueba tiene por objeto de demostración de la existencia o inexistencia de un hecho, por lo tanto todo lo que pueda ser objeto del conocimiento y que se alega como fundamento del derecho que se pretende, debe ser entendido como objeto de la prueba. (Acosta, 2007)

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

Los criterios en la estimación de la prueba, Según Corrales M. (2018), son los parámetros abstractos de corrección en la graduación de certeza sobre la información que proporcionan los medios de prueba que adopta el Juez para interpretar y calificar los enunciados fácticos que proponen las partes. Por ende, aun cuando se le otorga amplio margen al Juez para construir sus criterios epistemológicos en la valoración crítica y libre de la prueba, siempre que observe la jurisprudencia y la normativa procesal, entonces, en lo que si está obligado es en exponer las razones que lo fundamentan.

Los estándares de valoración de la prueba son los criterios de verdad y probabilidad que la jurisprudencia, los plenos supremos o nacionales han establecido de modo uniforme y reiterado en la valoración probatoria de casos comunes, los cuales permiten que el juicio probatorio sea predecible y transparente. Podemos decir, que se necesita establecer un umbral o estándar a partir del cual aceptaríamos una hipótesis como probada; o también definir que los estándares probatorios no son sino las expectativas pre establecidas de comportamiento generalizado en los jueces, al analizar y estimar las pruebas para casos tipo, cuyos resultados son los esperados por los justiciables, conforme a los precedentes.

La valoración de la prueba es una actividad muy relevante y extraordinariamente compleja, que puede ser muy fácilmente víctima de la superficialidad de una labor judicial mal llevada a cabo. Con respecto a esto existe poco más o menos, un acuerdo doctrinal en cuanto a lo que es. Puede manifestarse ahora provisionalmente que la valoración de la prueba es la consideración por parte del juez de los materiales que intentan demostrar los hechos deducidos en el proceso. Se trata de describir y examinar esa actividad judicial que interioriza esa demostración para expresarla posteriormente, con mayor, menor o ningún acierto, en la motivación del juicio jurisdiccional. Es por ello que se dice que la valoración de la prueba es el examen crítico de los medio de prueba, siempre con las máximas

de experiencia, impuestas por la ley o deducidas por el Juez. Ese es justamente el momento del *iter* probatorio objeto de nuestro estudio. (Nieva, 2010)

#### **2.2.1.9.4. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio**

El demandante presenta medios probatorios documentales, los cuales son:

- Acta de denuncia de fecha 28 de junio del 2014, a folios 26.
- Certificado de SOAT del vehículo de placa D0X 409, a folios 27.
- Tarjeta de Propiedad del vehículo en mención, a folios 28.
- Informe inicial a la aseguradora MAPFRE de fecha 28 de junio del 2014, a folios 31.
- Copias de fotografías del vehículo siniestrado, a folios 32 al 34.
- Contrato de alquiler del vehículo camioneta marca Toyota, modelo Fortunier, de placa D0X 409

El demandado presentó como medio probatorio un contrato de trabajo fijo, por el periodo de 16 de agosto del 2014 al 31 de diciembre del 2018, fecha en la que ya no se le permitió el ingreso a su centro de labores, aduciendo término de contrato.

Además cabe señalar que pese a que el juzgado ordeno presentar los medios probatorios admitidos, la emplazada no ha cumplido, por cuanto señala no tenerlos.

#### **2.2.1.10. Las resoluciones judiciales**

Cavani (2017), menciona que, la idea que se forma cuando se habla de resolución judicial, es la forma como el juez se comunica con las partes. No obstante, estamos ante un término polisémico. Que se puede definir de las siguientes maneras:

- a) Resolución como documento. Se hace referencia a un conjunto de enunciados normativos expedido por un órgano jurisdiccional. Se divide en parte expositiva, considerativa y resolutive.

b) Resolución como acto procesal. Un acto procesal es, fundamentalmente, un hecho jurídico voluntario practicado en el proceso y con eficacia para el mismo. No todo acto del juez es una resolución, ya que este también puede desarrollar actos que son de naturaleza administrativa, como sería emitir oficios. Las resoluciones judiciales pueden ser decretos, autos y sentencias, estos tres son actos procesales.

Una resolución jurídica, sea administrativa o judicial, pone fin a un conflicto mediante una decisión fundamentada en el orden legal vigente. Para que la decisión sea racional y razonable requiere desarrollar los argumentos que sirven de base para justificar la decisión tomada. Ello implica, primero, establecer los hechos materia de controversia para desarrollar luego la base normativa del raciocinio que permita calificar tales hechos de acuerdo a las normas pertinentes.

En materia de control disciplinario, si los hechos califican en dichas normas, la decisión será por encontrar responsabilidad disciplinaria. Si los hechos no califican en las normas convocadas, la decisión desestimara la atribución de una falta de disciplina profesional. Como ya se ha mencionado líneas arriba, las decisiones legales cuentan con una estructura tripartita para la redacción de decisiones: la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutive. Tradicionalmente, se ha identificado con una palabra inicial a cada parte: VISTOS (parte expositiva en la que se plantea el estado del proceso y cuál es el problema a dilucidar), CONSIDERANDO (parte considerativa, en la que se analiza el problema) y SE RESUELVE (parte resolutive en la que se adopta una decisión). (León, 2008)

No debe olvidarse que, por definición, una decisión resuelve una cuestión. Esta particularidad es importante, puesto que pedir el apersonamiento de un abogado o solicitar tener presente el cambio de domicilio no constituye ningún punto fáctico o jurídico que incida sobre el derecho discutido ni sobre algún punto fáctico o jurídico en la tramitación del proceso.

### 2.2.1.10.1. La sentencia

#### 2.2.1.10.1.1. Concepto

Para Cavani (2017), la sentencia es una resolución judicial con contenido decisorio en donde confluyen dos elementos; a) poner fin a la instancia o al proceso, y b) un pronunciamiento sobre el fondo. Por fondo, en este contexto, debe entenderse un juicio de mérito sobre la pretensión formulada en la demanda. Desde una perspectiva temporal, no solo existe sentencia cuando se llega al final del procedimiento (de primera, segunda o tercera instancia), sino que también hay otras sentencias, producto de diversas formas de conclusión del proceso, que comparten su naturaleza de ponerle fin al proceso mediante una declaración sobre el mérito; así tenemos a la conciliación judicial, el allanamiento y reconocimiento, transacción judicial, desistimiento de la pretensión.

Hay que precisar, que desde la naturaleza jurídica de la sentencia, se puede afirmar que existen dos tesis al respecto, las cuales Espinosa (2008) precisa que son:

- a) La sentencia como acto lógico: durante mucho tiempo la corriente predominante sostuvo que la sentencia no era sino una pura operación lógica, bajo el criterio de que el juez no es sino la boca que pronuncia las palabras de la ley, conforme *El espíritu de las leyes*, de Montesquieu. En este sentido, la norma jurídica es un mandato que, por estar expresado en forma abstracta, tiene necesidad de ser concretada, que es lo que hace precisamente el juez en la sentencia. La operación por la cual, dada una norma general se determina cuál es la conducta que debe seguir en el caso concreto el particular sujeto a la norma, es una pura operación lógica y, como se suele decir, un silogismo, en el cual, tomada como premisa mayor la regla general, como menor el caso concreto, se deduce la norma que hay que seguir en el caso particular. En consecuencia, la sentencia no es sino la ley del caso concreto, no crea ninguna nueva norma, y se limita a declarar la vigencia de la norma legal en el caso decidido.

- b) La sentencia como acto de voluntad: hacia finales del siglo XIX, comienza a insinuarse la doctrina de que entre la sentencia y la ley existen diferencias funcionales, donde la ley no es un ordenamiento jurídico completo, sino una especie de proyecto para futuro, al cual las sentencias le proveen efectividad. Consecuentemente, la sentencia adopta un significado particular, que aporta al ordenamiento jurídico algo nuevo, implicando una suerte de nueva ley especial para el caso concreto. Se puede decir, partiendo de aquello, que se trata de un acto de voluntad, no estrictamente del juez, sino del Estado por medio del cual, se concreta la voluntad de la ley.

Con todo ello, se puede afirmar que la sentencia es en realidad un acto complejo que involucra efectivamente elementos de carácter volitivo, que atraviesan tanto una labor de reconstrucción histórica, como una operación de carácter crítico, donde el juez elige entre la tesis del actor y del demandado la solución que le parece apegada al derecho y a la justicia.

#### **2.2.1.10.1.2. Estructura de la sentencia**

En general, toda sentencia, debe estructurarse en tres partes (Rioja, 2009):

- a) Expositiva, en la que se narrará los hechos que hubieran originado la formación de la causa y que forman parte de la demanda, además se incorpora los datos generales del órgano jurisdiccional en donde se presenta el caso, así como los datos de las partes.
- b) Considerativa, en la que se expresa la motivación de la sentencia, pues en ella 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 decisión.
- c) Resolutiva, o fallo, en el que se expresa la decisión del órgano jurisdiccional respecto a la situación jurídica presentada, que puede ser una sentencia fundada o infundada.

### 2.2.1.10.1.3. El principio de motivación de las resoluciones judiciales

La constitución peruana establece lo siguiente: “Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha expuesto lo siguiente: “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, también ha establecido que el debido proceso en su variable de derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso.

Los principios tienen una dimensión que falta en las normas: la dimensión del peso o importancia. Cuando los principios se interfieren, quien debe resolver el conflicto tiene que tener en cuenta el peso relativo de cada uno. En esto no puede haber, por cierto, una mediación exacta, y el juicio respecto de si un principio o una directriz en particular es más importante que otro será con frecuencia motivo de controversia. (Cabel, 2016)

La motivación de las resoluciones judiciales, según se reconoce, cumple dos grandes funciones en el ordenamiento jurídico. Por un lado, es un instrumento técnico procesal y, por el otro, es a su vez una garantía *político-institucional*. Efectivamente, se distinguen dos funciones del deber de motivar las resoluciones judiciales. El deber de motivar las decisiones judiciales se relaciona estrechamente con el derecho de defensa y, en particular, con el derecho al recurso que es una de sus manifestaciones. Si la decisión judicial o el acto administrativo no se encuentra motivado al ciudadano se le despoja de la posibilidad de recurrir o

accionar en términos razonables, ciertos o por lo menos cognoscible, ya que si no sabe las razones por las que se negó su petición no podrá ejercer en forma efectiva y real su derecho al recurso o acudir a otras vías en protección de sus derechos afectados. Solo cuando la resolución judicial se encuentra debidamente motivada es posible que el órgano jurisdiccional superior pueda detectar los vicios que afectan o invalidan la decisión que se fija y denuncian en el recurso. El ejercicio del derecho al recurso depende en buena cuenta de la fundamentación del fallo de instancia; de tal manera que una sentencia no motivada, ya sea en los hechos o en el derecho, en la práctica lo que hace es impedir y bloquear al recurso. (Castillo A., 2014)

La motivación de las decisiones judiciales está configurada por las causas psicológicas que determinan o establecen la decisión así como por las razones de hecho y de derecho en que se sustenta ella. Para algunos es equivalente a la fundamentación, y en virtud de ello, es que se dice que la motivación es la fundamentación fáctica y jurídica de la decisión judicial.

En una sentencia el Juez desarrolla una argumentación coherente, a la manera de un proceso que comienza con la formulación del problema y termina con una respuesta. El Juez debe motivar o justificar su sentencia a través de la formulación de argumentos y mostrar de esta manera que la decisión que toma es justa. El abogado del demandante argumenta exponiendo razones de hecho y de derecho que abonan a la pretensión de su patrocinado y también refutando los argumentos del contrario; mientras que el abogado del demandado también argumenta no sólo para mostrar que las defensas de su cliente son legítimas, sino además para mostrar que la tesis o pretensión del actor carece de asidero fáctico y jurídico. El Juez y los abogados argumentan en el decurso del proceso judicial, cada uno de ellos respondiendo a su misión dentro éste.

En torno a la obligación legal de motivar las resoluciones judiciales, fundamentalmente las sentencias, se ha desarrollado una cuestión en cuanto a los orígenes o momento fundacional de este deber normativo. Dicha cuestión, lejos de ser ociosa o de constituir un ejercicio intelectual académico de dudoso aprovechamiento, encubre otro asunto de mayor calado; esto es, la adscripción de

este deber normativo a una determinada concepción del derecho u otra, con la carga de fondo que esto conlleva, condicionando la garantía de la motivación a una corriente de pensamiento. (Aliste, 2018)

### **2.2.1.11. Los medios impugnatorios**

#### **2.2.1.11.1. Concepto**

Es sabido que los procesos judiciales constituyen un mecanismo heterogéneo de solución de conflictos, en donde los justiciables se someten a una controversia o incertidumbre jurídica, a consideración del Poder Judicial, quien en virtud del poder-deber consagrado por la Constitución, emite su pronunciamiento del caso concreto, buscando con ello alcanzar la paz social en justicia. En ese sentido, no obstante que la administración de justicia ha sido conferida al Poder Judicial del Estado, no debemos dejar de observar que esta se ejerce a través de sus órganos jerárquicos, los cuales – finalmente – se encuentran integrados (como no podía ser de otra manera) por seres humanos, quienes no están exentos de cometer errores al momento de resolver la causa, o alguna incidencia ocurrida en ella. Es por ello que se erigen los medios impugnatorios, como aquellos instrumentos mediante los cuales, los intervinientes en el proceso judicial, puedan solicitar un reexamen de la decisión ante el propio juez o ante el superior jerárquico de quien resolvió, con la finalidad de que la evalúen y eventualmente la revoquen o ratifiquen. (Munayco, 2011)

Son los mecanismos procesales mediante los cuales las partes o los terceros legitimados solicitan la anulación o la revocación, total o parcial de un acto procesal, presuntamente afectado por un vicio o un error. Se dice que el acto tiene vicio cuando está afecto de alguna causal de nulidad que la invalida y se entiende que tiene un error cuando contiene una equivocada aplicación de la norma jurídica o una equivocada apreciación de los hechos. (Cárdenas, 2017)

Dentro de lo que establece las garantías del debido proceso formal se encuentra el principio explícito constitucional de la pluralidad de instancias establecido en el artículo 139º inciso 6to de la Constitución Política del Estado; sin embargo, este

principio no es absoluto por cuanto no toda resolución judicial puede ser materia de impugnación, esto se verifica incluso en procesos constitucionales orgánicos como el proceso de Inconstitucionalidad que es un proceso unistancial, empero los procesos constitucionales de la libertad como Habeas Corpus, Amparo, Habeas Data y Acción de cumplimiento gozan de hasta una tercera instancia mediante el Recurso de Agravio Constitucional. En esa perspectiva se debe interpretar a la institución de la impugnación no solo como una fase procesal, sino como una revisión de un acto procesal del juez que se encuentra en una resolución judicial, para lo cual no solo lo debe realizar la parte procesal afectada con la resolución, sino que debe poner en relieve dos razonamientos a debatir, por un lado el razonamiento del juzgador de primera instancia, y por otro lado el razonamiento del impugnante que debe contener fundamentos fácticos y jurídicos contrarios al razonamiento del juez que cuestiona a fin de buscar en el escenario de debate que se imponga uno de los razonamientos para confirmar o revocar la resolución impugnada. (García, 2019)

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

Rodríguez (2018), menciona que la NLPT contempla solo como medios impugnatorios que se pueden hacer valer en el proceso laboral al recurso de apelación, y al recurso de casación. Sin embargo debe entenderse que todos los medios impugnatorios regulados por el Código Procesal Civil son aplicables al proceso laboral.

Las resoluciones impugnables son:

- Sentencias de Primera Instancia.
- Autos que ponen fin a la instancia.
- Autos que se expiden en el curso del proceso antes de la sentencia, en cuyo caso la apelación se concede con la calidad de diferida.
- Autos que se expiden después de dictada la sentencia, en cuyo caso la apelación se concede sin efecto suspensivo, salvo decisión contraria del juez.

### **a) *Recurso de apelación***

El plazo para interponer apelación es de 5 días hábiles, desde el día siguiente hábil de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

Requisitos de admisibilidad:

- Los referidos a la presentación del recibo de la tasa judicial respectiva, cuando esta fuera exigible.

Requisitos de procedencia:

- Dentro del plazo legal y fundamentado, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando la pretensión impugnatoria.

El artículo 33° de la NLPT, establece que se recepciona el expediente en sala superior y luego de 5 días hábiles se fija día y hora para vista de la causa, la cual puede desarrollarse dentro de los siguientes 20 a 30 días hábiles siguientes. En la audiencia de vista de la causa se va a desarrollar en su mayoría en forma oral, y concluida la exposición se dicta sentencia inmediatamente o luego de 60 minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, o excepcionalmente puede darse dentro de los 5 días hábiles siguientes. Se les señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia.

### **b) *Recurso de Casación***

En la NLPT establece que por este recurso, una sentencia de segunda instancia, bien se ejecuta o se asegura o se garantiza su ejecución y cuando este recurso se presente no suspende la ejecución de dicha sentencia.

Un aspecto novedoso es la procedencia del recurso de casación contra los autos que ponen fin al proceso expedidos por las Salas Superiores como órganos de segundo grado. De esta manera estos autos que ponen fin a la instancia son sometidos a control de legalidad. Además se abre la posibilidad de interponer recurso de casación por infracción cometida a un convenio

colectivo de trabajo por tener el tratamiento de norma de derecho material en el ámbito negocial respectivo.

Los fines de la casación son: i) la adecuada interpretación y aplicación del derecho objetivo al caso concreto y ii) la uniformidad de la jurisprudencia y la doctrina jurisprudencial nacional en materia laboral.

#### **2.2.1.11.3. Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio**

El medio impugnatorio presentado en el proceso judicial en estudio, perteneciente al expediente N° 00934-2019-0-2001-JR-LA-05, del Distrito Judicial de Piura, se trata de un recurso de apelación, a resolver por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Piura.

#### **2.2.2. Desarrollo de las instituciones jurídicas sustantivas de las sentencias en estudio**

##### **2.2.2.1. Identificación de la pretensión planteada**

La pretensión resuelta en el Expediente N° 00934-2019-0-2001-JR-LA-05, del Distrito Judicial de Piura, son: 1) Desnaturalización del contrato sujeto a modalidad, 2) Reconocimiento del vínculo laboral bajo el Decreto Legislativo 728, 3) Reposición por despido incausado y 4) Remuneraciones dejadas de percibir.

##### **2.2.2.2. Derecho al trabajo**

El trabajo es esencial para todas las personas en la organización de la sociedad actual. Contribuye no sólo a la formación de los individuos, sino que también es necesaria para que cada uno pueda hacer frente a sus necesidades y a las de su familia, entablar y mantener vínculos sociales y cumplir con sus deberes para con la sociedad. Pero, en nuestros días, el trabajo se ha convertido para centenas de millones de personas en un bien escaso; un sufrimiento o un peligro para aquellos que tienen “la suerte” de trabajar. El derecho al trabajo, reconocido a nivel

internacional y en la mayor parte de las legislaciones, responde a esta condición previa. Como derecho humano que es, aporta al tratamiento de estas cuestiones una dimensión que rara vez se pone por delante y no es tenido en cuenta en la elaboración de las políticas y las estrategias de lucha contra el desempleo y el subempleo. (Ozden, 2008)

Landa (2014), menciona que el Derecho del Trabajo es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados “empleador” y “trabajador”; procurando establecer un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad.

El derecho del trabajo es la disciplina encargada de procurar establecer un equilibrio entre los sujetos de la relación laboral, habida cuenta de la evidente desigualdad entre ambas partes, los principios del Derecho del Trabajo configuran aquellos parámetros indispensables que han de inspirar la elaboración, interpretación y aplicación de las normas de índole laboral. (Montoya, 2019)

La actividad regulada por el Derecho de Trabajo no es cualquier tarea que puedan realizar las personas, sino una parte concreta del trabajo, que debe tener las siguientes características:

- Voluntariedad. El trabajador ha de ser libre durante el desarrollo de toda la relación laboral; toma la determinación de trabajar o no, decide si trabaja para una persona o para otra y toma la decisión de poner fin a la relación laboral en cualquier momento.
- Por cuenta ajena. Se trabaja para otra persona a la cual se cede el fruto del trabajo cobrando a cambio un salario. Se excluye el trabajo por cuenta propia, cuyo resultado es para quien realiza la actividad laboral.

- Dependencia. El empresario es el que ordena cuando, donde y como ha de realizarse el trabajo. La subordinación no ha de ser absoluta, puesto que entonces el trabajo no sería libre.
- Retribución. Toda actividad laboral ha de ser remunerada, lo que excluye la realizada de forma gratuita. En el trabajo retribuido el empleado recibe un salario y el empresario obtiene los bienes o servicios fruto de la tarea desarrollada por el trabajador.

### **2.2.2.3.El contrato de trabajo y la relación laboral**

#### **2.2.2.3.1. Determinación del vínculo laboral**

Es una realidad innegable que en la constante búsqueda por evitar el “sobrecosto” laboral, en ocasiones las empresas deciden contratar a su personal bajo una serie de modalidades jurídicas que procuran “esconder” la mayor parte de rasgos de Laboralidad que puedan derivarse de las relaciones generadas. No obstante tal como se ha dado cuenta, con la aplicación judicial del principio de primacía de la realidad, se puede verificar verdaderas relaciones laborales cuando se han celebrado formales contratos de prestaciones de servicios de distinta índole, sean locaciones de servicios o figuras mercantiles. (Gonzales Ramírez, 2010)

Uno de los problemas que se presenta es definir el concepto de relación de dependencia que es sobre el que gira el aludido régimen. Saber cuándo existe y que condiciones deben darse para tener por constituida una relación de trabajo dependiente.

El contrato de trabajo presenta características que lo diferencia de otros vínculos contractuales en cuanto -salvo los supuestos de plazo fijo que requieren ser realizados por escrito- no existe una forma típica de instrumentación y la existencia del contrato, o de la relación de empleo subordinada, depende de una serie de circunstancias de hecho que permite calificarla así.

Esta calificación es independiente del nomen iuris que las partes hayan dado al vínculo que los une e incluso, poco importa si conocen la naturaleza de la contratación ya que en ese aspecto, en cuanto a la calificación del vínculo, no rige el principio de autonomía de la voluntad. Los efectos jurídicos del vínculo será de un contrato de trabajo subordinado y las partes no podrán sustraerse de las obligaciones emergentes de esta relación. (Ramos, 2008)

Según Avalos (2008), el contrato es un acuerdo de voluntades encaminadas a que el empleador se beneficie de una labor ajena previamente establecida de acuerdo a sus intereses o los de la empresa, por las que remunera y que va a ejecutar el trabajador en forma subordinada o dependiente, que muestra de algún modo el poder jurídico que ejerce el empleador sobre el deber de obediencia del trabajador.

#### 2.2.2.3.2. Tipos de contratos laborales

En Perú existen varios tipos de contratos. A continuación, se detalla cuáles son los más habituales en el sector privado y sus características:

- a) **Contrato a plazo indeterminado o indefinido:** este tipo de contrato tiene fecha de inicio pero no una fecha de terminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite el despido del trabajador. Puede celebrarse en forma verbal o escrita. Por lo tanto, no es necesario que el trabajador exija un contrato escrito, pero sí asegurarse de estar registrado en las planillas de la empresa para recibir todos los beneficios que por ley ofrece el sistema laboral peruano. Una manera de comprobar es a través de los boletos de pago o remuneración, ahí consta la fecha de inicio. El trabajador bajo este tipo de contrato va a gozar de todos los beneficios laborales que brinda la ley: asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, entre otros.
  
- b) **Contrato a plazo fijo o determinado:** también llamados **Sujeto a Modalidad**. Es aquel donde la prestación de servicios se da por un tiempo determinado y se celebra por una necesidad específica. El plazo de duración máximo no podrá superar los 5 años. Si sobrepasa este plazo, el trabajador

pasa a la condición de indeterminado. Este tipo de contrato debe celebrarse por escrito y, obligatoriamente, registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración. El contrato debe especificar la causa concreta de contratación y fijar una fecha de inicio y de terminación.

### **2.2.2.3.3. Desnaturalización en las relaciones laborales**

Según Gonzales (2010), en el sistema laboral, la temporalidad de la contratación se presume, o puede decirse también se prefiere, indeterminada, siendo la celebración de los contratos sujetos a modalidad una regla excepcional. En efecto, en beneficio de los trabajadores, el ordenamiento jurídico otorga una posición preferente a los contratos indeterminados sobre aquellos sujetos a un plazo definido. Los contratos de plazo indeterminado son, entonces, la excepción a la presunción de contratación laboral indefinida y en tal medida, para su celebración se exige el cumplimiento de determinados presupuestos, cuya inobservancia conlleva la invalidez del acto, con las consecuencias que se verán más adelante. Se justifica este tipo de contratos por el hecho de que las empresas deben atender algunas necesidades específicas y transitorias que en todos los casos responden a causas temporales, con excepción de los contratos intermitentes y de temporada que por su naturaleza pueden ser a tiempo indeterminado.

En este tipo de contratos la formalidad escrita importa un requisito esencial, ya que si no se suscribiera un contrato a plazo fijo por escrito, aun cuando mediara causa específica de contratación temporal, se debería reputar que nos encontramos ante una contratación a plazo indefinido.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral ha regulado diferentes supuestos de desnaturalización contractual aplicables a la contratación modal de trabajo. Esto representa una medida optada por el legislador, a efectos de atender determinados supuestos de vulneración del derecho a la estabilidad laboral que implican la mutación de la relación laboral temporal a una de plazo indeterminado.

Supuestos de desnaturalización:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden el límite máximo permitido.
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios específicos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haber operado renovación.
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continúa laborando.
- d) Cuando el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas que regulan la contratación temporal de trabajo.

#### **2.2.2.4.El despido**

##### **2.2.2.4.1. Concepto**

El despido es el acto mediante el cual el empleador – fundado en sus poderes de dirección, administración y sanción – decide unilateralmente extinguir o resolver el contrato de trabajo. Desde esta óptica, pudiera pensarse que el empleador cuenta con poderes ilimitados o al menos con los suficientes como para retirar a un trabajador cuando así lo desee. Sin embargo, ello no es así.

El poder o facultad de despedir solo puede ser ejercido con los límites impuestos por la ley, y vale decir que la ley es precisa al momento de determinar dichos límites. Así tenemos que, la idea básica del despido la podemos resumir de la siguiente manera “No se puede despedir a un trabajador a menos de que exista alguna causa justificada por la ley”.

La Corte Suprema de Justicia de la Republica (CSJR, 2017) en ejecutoria suprema emitida en Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este, ha precisado que:

Que el acto del despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador; asimismo, se define el despido como: “El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”.

#### **2.2.2.4.2. Características**

Silva (2019), menciona que el despido, como extinción de la relación laboral, se basa exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, mediante el cual el trabajador deja de prestar servicios a éste por motivos ajenos a su voluntad y produciéndole un daño al no seguir percibiendo su remuneración.

En este orden de ideas, el despido presenta los siguientes caracteres: i) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; ii) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente; iii) es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, iv) es un acto que produce la extinción contractual en cuanto cesan ad infinitum los efectos del contrato.

#### **2.2.2.4.3. Tipos de despido**

El Tribunal Constitucional (TC, 2003), en la sentencia recaída en el Exp. N° 976-2001-AA/TC., (Caso Llanos Huasco), ha establecido que tales efectos restitutorios derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes:

a) *Despido nulo*.- Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en el artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el

inciso 2) del artículo 2°; inciso 1) del artículo 26° e inciso 1) del artículo 28° de la Constitución. Se produce el denominado despido nulo, cuando:

- Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.
- Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición).
- Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc.
- Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto).
- Se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida (Cfr. Ley N° 26626)
- Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Cfr. Ley 27050).

**b) Despido incausado.-** Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N° 1124-2002-AAITC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando: Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

**c) Despido fraudulento.-** Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N° 0628-2001-AAITC, de fecha 10 de julio de 2002. En aquel caso se pretendió presentar un supuesto de enuncia voluntaria cuando en realidad no lo era. En tal caso, este Tribunal consideró que "El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme parecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo

que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica... ".

Esos efectos restitutorios obedecen al propósito de cautelar la plena vigencia, entre otros, de los artículos 22°, 103° e inciso 3) del artículo 139° de la Constitución. 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-AAITC, 555-99-AAITC y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N° 628-2001-AAITC) o mediante la "fabricación de pruebas

#### **2.2.2.4.4. La reposición en el proceso ordinario**

En el Perú rige un sistema de estabilidad laboral mixto en donde ante el despido arbitrario comprobado judicialmente conviven dos efectos sucesivos: uno de eficacia restitutoria que lleva a la reposición y otro de eficacia resarcitoria que lleva a la indemnización, según la opción o elección del trabajador pues: si reclama en la vía constitucional podrá obtener la reposición, si lo hace en la vía ordinaria obtendrá únicamente una indemnización (excepto el despido nulo que sí lleva a la reposición en esta vía). (Paredes, 2018)

### 2.2.3. MARCO CONCEPTUAL

**CALIDAD.-** Modo de ser / carácter o índole / Condición o requisito de un pacto / Nobleza de linaje / Estado, naturaleza, edad y otros datos personales o condiciones que se exigen para determinados puestos, funciones y dignidades. (Dic. Der. Usual)

**CONTRATO LABORAL.-** Esta institución ha sido definida por Cabanellas como “El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.

**DECISION.-** Resolución o determinación en materia dudosa. / parte dispositiva de la ley. / Sentencia o fallo en cualquier pleito o causa. / Firmeza de carácter. / Acción que provoca la victoria en batalla o guerra. (Dic. Der. Usual)

**DESPIDO.-** Voz de uso frecuente y de importancia en el Derecho Laboral. Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores. El despido puede ser injustificado, sin que el despedido haya dado motivo para ello. (Ossorio, 2016)

**DISTRITO.-** Cada una de las demarcaciones en que se subdivide un territorio o una población para distribuir y ordenar el ejercicio de los derechos civiles y políticos, o de las funciones públicas, o de los servicios administrativos, en detallada definición académica. (Ossorio, 2016)

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

**EXPEDIENTE JUDICIAL.-** Conjunto de escritos, documentos, constancias y demás papeles pertenecientes a un juicio, debidamente ordenado, foliado y cosido. (V. Auto)

**JUICIO.-** Para Caravantes, se entiende por juicio a la controversia que, con arreglo a las leyes, se produce entre dos o más personas, ante un juez competente, que le pone término por medio de un fallo que aplica el Derecho o impone una pena, según de trate de enjuiciamiento civil o penal. Según Escriche, “la controversia y decisión legítima de una causa ante y por el Juez competente, o sea, la legítima discusión de un negocio entre el actor y el reo ante juez competente, que lo dirige y termina con su decisión o sentencia definitiva”.

**JURISPRUDENCIA.-** Ciencia del Derecho. / En términos más concretos y corrientes, se entiende por jurisprudencia la interpretación que de la ley hacen los tribunales para aplicarla a los casos sometidos a su jurisdicción. Así, pues, la jurisprudencia está formada por el conjunto de sentencias dictadas por los miembros del Poder Judicial sobre una materia determinada. (Ossorio, 2016)

**JUZGADO.-** Tribunal de un solo juez. / Término o territorio de su jurisdicción. / Local en que el juez ejerce su función. (Dic. Der. Usual)

**MEDIOS PROBATORIOS.-** Llámense así las actuaciones que, dentro de un procedimiento judicial, cualquiera que sea su índole, se encaminan a confirmar la verdad o a demostrar la falsedad de los hechos aducidos en el Juicio. (Ossorio, 2016)

**PARÁMETRO.-** Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación (RAE, 2014)

**SENTENCIA.-** Declaración del juicio y resolución del Juez (Dic. Acad.). acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento (Couture)

**VARIABLE.-** Es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. (Hernández, Fernández y Baptista, 2013)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

**Tipo de investigación:** cuantitativo - cualitativo

Cuantitativo: la investigación, se empieza con la formulación de un problema delimitado y concreto; se ocupó de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guió el estudio fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura, que a su vez, facilitó la operacionalización de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Cualitativo: las actividades de recolección, análisis y organización de los datos se realizaron en forma simultánea (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

##### 3.1.2. Nivel de investigación

**Nivel de investigación:** exploratorio - descriptivo

Exploratorio: porque la formulación del objetivo, evidencia que el propósito fue examinar una variable poco investigada; además, hasta el momento de la planificación de investigación, no se encontraron estudios similares; mucho menos, con una propuesta metodológica similar. Por ello, se orientó a familiarizarse con la variable en estudio, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuyó a resolver el problema (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitió recoger información de forma independiente y conjunta, su propósito fue identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Fue un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, orientada a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características que definen su perfil (Mejía, 2004).

### 3.2. Diseño de la investigación

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

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

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

### 3.3. Objeto de estudio y variable en estudio

**Objeto de estudio:** estuvo conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, sobre Desnaturalización de contrato, reposición por despido incausado y otros, existentes en el expediente N° 00934-2019-0-2001-JR-LA-05, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA – PIURA. 2020.

**Variable:** la variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato, reposición por despido incausado y otros. La Operacionalización de la variable se evidencia como Anexo 1.

### **3.4.Fuente de recolección de datos**

Fue, el expediente judicial N° **00934-2019-0-2001-JR-LA-05, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA – PIURA. 2020**, seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal, y Mateu; 2003).

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

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

**La primera etapa: abierta y exploratoria.** Será una actividad que consistirá en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estará guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, será un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

**La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos.** También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

**La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático.** Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

El instrumento para la recolección de datos, será una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), estará compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión

de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencia como Anexo 2.

### **3.6. Consideraciones éticas**

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). El investigador asume estos principios, desde el inicio, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005). Se suscribirá una Declaración de Compromiso Ético, que se evidenciará como Anexo 3.

### **3.7. Rigor Científico**

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

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

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. RESULTADOS:

**Cuadro 1: Parte expositiva de la sentencia de Primera Instancia sobre Desnaturalización de contrato, Reposición por despido incausado y otros, para determinar su calidad con énfasis en la Introducción y la Postura de las partes, contenida en el expediente N° 00934-2019-0-2001-JR-LA-05, Del Distrito Judicial de Piura – Piura, 2020**

Parte expositiva de la sentencia de Primera Instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la Introducción y de las posturas de las partes					Calidad de la parte expositiva de la Sentencia de Primera Instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]	
INTRODUCCIÓN	<p><b>SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA</b></p> <p><b>EXPEDIENTE : 00934-2019-0-2001-J-LA-05</b></p> <p><b>ESPECIALISTA : POLA STEPHANY PALACIOS VIVES</b></p> <p>En la ciudad de Piura, siendo el día 16 de agosto del 2019, la Señora Jueza del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, ha expedido la siguiente Resolución N° 02:</p> <p><b>SENTENCIA</b></p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. SI CUMPLE</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. NO CUMPLE</i></p> <p>3. Evidencia la <b>individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último</i></p>		X									



	<p>por un lapso de tres meses, pues a partir del 16 de agosto del mismo año, recién se formaliza la relación laboral a través de la suscripción de un contrato de trabajo a plazo fijo, de fecha 16 de agosto del 2014, en el cual se indica como objeto del contrato temporal los servicios de una persona a efectos que realice labores de apoyo logístico, contrato que fue renovado hasta el 31 de diciembre del 2015, posteriormente se le vuelve a contratar como agente de seguridad, con el fin de brindar seguridad y custodia de los bienes de la empresa; sin embargo el 31 de diciembre del 2018 no se le permitió el ingreso a su centro de labores, dejándose constancia de ello en el acta de denuncia policial.</p> <p>2.2. Agrega que, la demandada a través de los distintos contratos temporales a plazo fijo ha demostrado una continuidad de su contratación que ha estado supeditada a la realización de distintos servicios pero que en el fondo corresponden a una misma actividad que es la de chofer, aunado a ello que a pesar de incidir en los cargos con términos de apoyo logístico o agente de seguridad, no ha delimitado cada una de sus funciones propias que exige el contrato, con lo cual se tiene que sus labores constituyen carácter principal y de naturaleza permanente de la empresa demandada.</p>	<p><i>específicos respecto de los cuales se va resolver. SI CUMPLE</i></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. SI CUMPLE</i></p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2.3. Refiere que, la demandada ha realizado una contratación fraudulenta, por lo que, en su caso ha existido un contrato de trabajo a plazo indeterminado, según el cual solo podía ser despedido bajo una causa justa relacionada con su conducta y capacidad.</p> <p><b>ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA</b></p> <p>2.4. Mediante folios 147 al 164, la parte demandada ESTACION DE SERVICIOS SAN JOSÉ SAC, contesta la demanda, conforme a lo establecido en el artículo 43° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.</p> <p>2.5. La emplazada alega que, el demandante prestó servicios para su representada desde el día 16 de agosto del 2014 hasta el 31 de diciembre del 2018, fecha en que terminó la vigencia de su contrato, siendo su cargo de inicio de apoyo logístico, conforme consta en los contratos de trabajo. Agrega que, las afirmaciones del demandante respecto a su fecha de ingreso, son falsas, al no haber prestado medio probatorio que así lo acredite.</p> <p>2.6. También indica que, desde el inicio de la contratación, el demandante estuvo bajo contratos sujetos a modalidad y siendo que se conoció por el propio actor que se encontraba capacitado para realizar otra actividad como agente de seguridad privada, atendiendo a que</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>portaba arma y licencia de SUCAMEC, su representada a raíz de su actividad comercial y la inseguridad que existe, puso en marcha el plan piloto de seguridad privada, contratándose al accionante por el periodo de 12 meses como agente de seguridad, sin embargo atendiendo a que posteriormente no se le renovó su licencia, por lo que ya no pudo seguir contratado bajo dicha modalidad y además por decisión de la administración no se continuó con el citado plan piloto, no obstante a partir del 01 de enero del 2017 se retoma la contratación del demandante con el cargo de personal de seguridad y apoyo logístico.</p> <p>2.7. Finalmente precisa que, el demandante no ha demostrado la simulación de los contratos, habiendo sido su contratación netamente legítima, dado que su representada tiene como actividades principales: venta al por menor de combustible para vehículos automotores, alquiler y arrendamiento de vehículos a personas naturales y jurídicas a través de un Rent a car, y que en el caso de alquiler sólo se alquila el vehículo, por lo que, niega que el demandante el día 28 de junio del 2014, fecha de la ocurrencia del siniestro con el vehículo de placa DOX-409, se haya encontrado como trabajador de su representada, pretendiendo vincularse a su empresa por el simple hecho de conducir un vehículo de su propiedad.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b>III.PRETENSIONES</b></p> <p>6.1. Conforme al Acta de Audiencia de Conciliación, cuyo audio y video obra a folios 165 al 167, y al haberse dado por frustrada la conciliación, se establecieron las pretensiones materias de juicio en los siguientes términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad</li> <li>• Reconocimiento del vínculo laboral bajo el Decreto Legislativo 728</li> <li>• Reposición por despido incausado</li> <li>• Remuneraciones dejadas de percibir</li> <li>• Intereses legales, costas y costos del proceso</li> </ul>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**CUADRO N° 1:** sentencia de primera instancia del expediente N°00934-2019-0-2001-JR-LA-05 del distrito judicial de Piura- Piura-2020.

**LECTURA 1:** El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: Alta. Se derivó de la calidad de la: introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: mediana y muy alta, respectivamente. En la introducción se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, y la claridad, y no se encontraron el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso. Asimismo en la postura de las partes se encontraron todos los 5 parámetros previstos: explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver; y la claridad.





	<p>4.4. La demandada, en la audiencia de juzgamiento (minuto 21:11 – video 181) presenta cuestión probatoria consistente en la tacha contra el testigo Alejandro Villegas Peña, alegando que, este se encuentra dentro del impedimento contemplado en el literal 4) del artículo 229° del Código Procesal Civil, pues tendría interés directo o indirecto en el resultado del proceso, aparte es una persona que no gozaría ni de credibilidad, ni de imparcialidad, porque ha tenido un conflicto con su representada. Ofrece como prueba de su tacha, una invitación para conciliar donde dicha persona requiere a su representada para solucionar un conflicto de intereses, por lo que, tiene una enemistad manifiesta con su representada al punto de haberla llevado a un procedimiento conciliatorio para determinar la Litis.</p> <p>4.5. Absuelvo el traslado por la demandada, (minuto 22:47 – video 181), señalando que, todos los medios probatorios son valorados por el juez, siendo esta etapa una adaptación probatoria. Además que, el citado testigo ha sido un trabajador estable cuando el demandante ingresó a trabajar para la empresa demandada y es de vital importancia su testimonio, puesto que con ello se acreditará la fecha de ingreso mayo del 2014 y si bien es cierto si el citado testigo le invitó a conciliar a la demandada en ese procedimiento no ha especificado cual ha sido el destino de este conflicto puesto que no se ha precisado si ha</p>	<p><i>en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> <b>SI CUMPLE</b></p> <p><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.)</i> <b>SI CUMPLE</b></p> <p><b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> <b>SI CUMPLE</b></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> <b>SI CUMPLE</b></p> <p><b>5.</b> 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> <b>SI CUMPLE.</b></p>					X						
--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

	<p>existido algún proceso entre el citado testigo y la demandada.</p> <p>4.6. Respecto a lo alegado por el demandante, la parte demandada señala que, (minuto 24:32 video 181), no necesita acreditar la existencia de un proceso, por cuanto conforme lo señala la Ley de Conciliación, lo que se somete a un conciliador extrajudicial es un conflicto de intereses, y es esta persona que ha mantenido un conflicto con su representada que pretende ser admitida como testigo, creo que la enemistad es más que manifiesta, por lo que, no se necesita acreditar la existencia de un proceso, por cuanto la existencia del conflicto está acreditada.</p> <p>4.7. Ahora bien, el artículo 300° del CPC, de aplicación supletoria al proceso laboral, señala que:</p> <p>“Se puede interponer tacha contra los testigos y documentos. Asimismo, se puede formular oposición a la actuación de una declaración de parte, a una exhibición, a una pericia o a una inspección judicial. También pueden ser materia de tacha y de oposición los medios probatorios atípicos.”</p> <p>4.8. Al respecto, cabe señalar que, en principio, el artículo 26 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, no establece impedimento alguno para el ofrecimiento de testigos. Ahora bien, si nos remitimos a lo regulado en el literal 4) del artículo 229° del Código Procesal Civil, considero que si bien el testigo Alejandro Villegas Peña, ha podido</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>haber invitado a la empresa demandada a una conciliación ante un centro conciliatorio; sin embargo ello no significa que exista entre ambos una enemistad cierta, como lo alega la demandada, más aun si todo trabajador en virtud del principio de irrenunciabilidad de sus derechos, puede solicitar el cumplimiento de los mismos por parte de su empleador o ex empleador; ni mucho menos que dicha persona tenga interés en el resultado de este proceso, más aún si el Juez tiene la obligación de valorar todos los medios probatorios en forma conjunta y razonada; por lo que, la cuestión probatoria deviene en infundada.</p> <p><b>Análisis de la controversia</b></p> <p><b>b) respecto a la existencia del vínculo laboral</b></p> <p>4.9. En cuanto a la existencia del vínculo laboral y a su prestación ininterrumpida cabe señalar que:</p> <p>“El contrato de trabajo, salvo las limitaciones de orden público que están sintetizadas en el mínimo social o convencional establecido para la empresa donde se ejecutará el propio contrato, constituirá siempre un acuerdo de voluntades encaminadas a que el empleador se beneficie de una labor ajena que previamente ha establecido orgánicamente como consonante de sus intereses por el que remunera y, de parte del trabajador, ejecutar subordinada y lealmente el encargo convenido. Dentro de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>esta perspectiva, el contrato de trabajo es un contrato personal más de los que existen que, por las reservas legales impuestas, ha de sujetarse a dichas limitaciones pero sin vaciar el contenido de los elementos que esencialmente se presentan en todo contrato (voluntad, consentimiento, causa, objeto, conformidad con el orden público, forma, entre otros) ”.</p> <p>4.10. Ahora bien, el contrato de trabajo presenta elementos esenciales indispensables para su existencia, que lo caracterizan como tal y lo distinguen de la figura contractual más similar como es la locación de servicios; siendo estos elementos: a) La prestación personal de servicio, b) La remuneración, y c) La subordinación.</p> <p>4.11. Respecto a la prestación de servicios, este implica que nadie salvo el trabajador puede ejecutar el servicio contratado, lo que determina que el servicio que debe prestar un trabajador sea personalísimo. La remuneración es la contraprestación que corresponde percibir al trabajador por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de su empleador, que puede pagarse en efectivo o en especie y que es de su libre disponibilidad; finalmente, la subordinación, es el elemento esencial más importante del contrato de trabajo, pues, su ausencia origina que no se configure el mismo; está relacionado con el deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>trabajo para ser dirigido por éste en los términos acordados, conforme a ley, convenio colectivo o costumbre.</p> <p>4.12. Como señala el artículo 9° del T.U.O. de la Ley de Productividad y competitividad laboral, por la subordinación el trabajador presta servicios bajo la dirección de su empleador el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (...).”</p> <p>4.13. En el presente caso, el demandante señala haber laborado para la demandada desde el mes de mayo del 2014 y asimismo para acreditar dicha afirmación, presenta como medios probatorios las documentales consistentes en: acta de denuncia de fecha 28 de junio del 2014, a folios 26, certificado de SOAT del vehículo de plaza D0X-409, a folios 27, tarjeta de propiedad del vehículo en mención, a folios 28, informe inicial de la aseguradora MAPFRE de fecha 28 de junio del 2014, a folios 31, copias de fotografías del vehículo siniestrado, a folios 32 al 34; sin embargo, la parte demandada ha señalado que dichos medios probatorios no acreditan el vínculo laboral del demandante por el periodo mayo hasta el 15 de agosto del 2014, por cuanto dicho vínculo laboral habría iniciado recién el 16 de agosto del 2014, conforme al</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contrato de trabajo a plazo fijo, a folios 59 al 60; sin embargo, a lo alegado por el actor en la audiencia de juzgamiento (minuto 51:23 y 01:15:53 – video 182), en la cual señaló que la camioneta de propiedad de la demandada en donde habría sufrido el accidente, fue contratada por empresa PLUS PETROL, siendo que el contrato de alquiler no sólo comprendía contrato del vehículo sino también del chofer y que asimismo a los trabajadores contratados de manera verbal se les contrataba el seguro complementario de riesgo – SCTR, este Despacho admitió como medio probatorio de oficio el contrato de alquiler del vehículo camioneta marca Toyota, modelo Fortunier, de placa DOX-409 de propiedad de la demandada y asimismo el seguro complementario de riesgo, durante el período mayo y julio del 2014, tal como verifica el acta de audiencia de juzgamiento, a folios 177 al 181.</p> <p>4.14. No obstante lo ordenado por este Juzgado, la parte demandada en la continuación de la audiencia de juzgamiento no ha cumplido con presentar ninguno de los documentos admitidos como medios probatorios de oficio, por cuanto según dicha parte señala no tenerlos, y que si bien los ha solicitado no se le han alcanzado por no contarse con dicha información y además porque serían de fecha antigua, no obstante dicha parte no acredita haberlos solicitado; en consecuencia a este despacho advierte una</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>falta al deber de colaboración por parte de la demandada, lo cual permite extraer conclusiones en contra de los intereses de la misma y admitir el fundamento del accionante respecto a su record laboral, ello además en aplicación de lo dispuesto por el artículo 29 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo que señala: “El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes”.</p> <p>4.15. Por otro lado, cabe precisar que, respecto de las testimoniales ofrecidas y actuadas por cada una de las partes, este Despacho considera no tomar en cuenta lo señalado respecto a la fecha de ingreso del actor, por cuanto se considera que lo alegado no resulta creíble y no genera convicción, al observar que su testimonio estaba dirigido a quien lo ofrece.</p> <p>4.16. en este sentido, de lo alegado se aprecia que, el demandante estuvo laborando a través de un contrato verbal, con todas las características de un contrato laboral, realizando labores de chofer, por lo que, conforme lo establece el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, en toda prestación personal de servicios, remunerada y subordinada se presume la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el mes de mayo del 2014 hasta la fecha de cese.</p> <p><b>c) Respecto a la reincorporación por despido incausado</b></p> <p>4.17. El despido está definido como “El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste, decide poner fin a la relación de trabajo” .</p> <p>4.18. Ahora bien, el Tribunal Constitucional a través de diferentes resoluciones, ha habilitado un régimen adjetivo o procesal de carácter restitutorio, en el que sus efectos serían los de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, o, para circunscribir el mandato al ámbito laboral, restituir al “trabajador a su centro de trabajo del cual fue despedido arbitrariamente”.</p> <p>4.19. Los efectos restitutorios derivados de un despido arbitrario generan, según el tribunal, en los tres casos siguientes: a) despido nulo, todas las causales señaladas en el artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. b) despido incausado, y c) despido fraudulento.</p> <p>4.20. Existe entonces despido incausado cuando:  “Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>4.21. Ahora bien, habiéndose determinado precedentemente que entre las partes procesales se configuró relación laboral a plazo indeterminado regulada por el régimen laboral de la actividad privada, es de aplicación el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual señala que para poner fin a la relación laboral es necesario que exista una causa justa:</p> <p>“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.</p> <p>La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.</p> <p>4.22. Sin embargo, dicha potestad del empleador de poder despedir a su trabajador cuando advierta una causa justa relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, se encuentra condicionada a que se le otorgue por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que el trabajador pueda defenderse por escrito de los cargos que se le imputan, y comunicarle el despido por escrito mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>del cese, tal como prescriben los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR:</p> <p>“Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.</p> <p>Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.</p> <p>Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.</p> <p>Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.</p> <p>Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.</p> <p>El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave e la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.</p> <p>4.23. En el presente caso, ya ha quedado determinado que el accionante mantenía con la demandada una relación laboral a plazo indeterminado, y que fue el empleador quien dio por terminada la relación laboral, habiendo esbozado como argumento la terminación del contrato, por lo que, este juzgado considera que ello no constituye una causa justificada basada en su conducta o capacidad, debidamente acreditado en un procedimiento de despido; por lo que la demanda en este extremo procede ser amparada; dejándose sin efecto el despido del demandante ordenándose su reposición.</p> <p><b>d) Respecto al pago de remuneraciones y beneficios sociales</b></p> <p>4.24. Con respecto al pago de las remuneraciones adeudas, se debe señalar en primer lugar que, el artículo 24° de nuestra Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.</p> <p>4.25. Así pues, la remuneración es la retribución que percibe el trabajador por el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>trabajo prestado a su empleador, por lo tanto no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, ni mucho menos de sustracción total.</p> <p>4.26. En ese sentido, se tiene que el demandante pretende el pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta su real y efectiva reposición, sin embargo se tiene que las remuneraciones dejadas de percibir, tienen naturaleza indemnizatoria mas no restitutoria, por lo tanto se declara improcedente este extremo de la demanda, dejando a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a ley, no correspondiéndole tampoco pago de intereses legales, al ser accesoria la presente pretensión.</p> <p><b>e) Respecto al pago de costas y costos</b></p> <p>4.27. Los costos procesales, están constituidos por los honorarios del abogado de la parte vencedora más un 5% destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su fondo mutual y para cubrir los honorarios de los abogados en los casos de auxilio Judicial, conforme señala el artículo 411° del Código Procesal Civil.</p> <p>4.28. Al respecto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, dispone textualmente que: “(...) En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>4.29. En el caso de autos, y en los términos del artículo 411° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria, es de precisar que i) la parte demandante ha concurrido con abogado al acto de audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento y continuación de la misma, ii) ha sido necesario un debate medianamente profundo, hecho que en esta oportunidad se valora para determinar el monto.</p> <p>4.30. Por lo esbozado, esta judicatura estima que, en esta instancia, corresponde fijar la suma de UN MIL DOSCIENTOS SOLES, por concepto de costos procesales (honorarios del abogado), más SESENTA SOLES, correspondiente al 5% de dicho monto que está destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo.</p> <p>4.31. En cuanto a las costas, están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el presente proceso.</p> <p>4.32. Al respecto, teniendo en cuenta que el demandante, no ha cancelado tasas judiciales, no corresponde condenar al demandado por el concepto de costas procesales.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**CUADRO N° 2:** sentencia de primera instancia del expediente N°00934-2019-0-2001-JR-LA-05 del distrito judicial de Piura- Piura-2020.

**LECTURA 2:** El cuadro 2 revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y evidencia claridad. Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas 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 evidencia claridad.



	<p>por el D.S. N° 003-97-TR, desde el mes de mayo del 2014 hasta la fecha de su cese.</p> <p>5.3. DÉJESE sin efecto el despido del demandante; en consecuencia ORDENO que la demandada cumpla con REPONER a JUAN MANUEL BALAREZO CHUQUICONDOR en sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido.</p> <p>5.4. IMPROCEDENTE en el extremo de pago de remuneraciones dejadas de percibir.</p>	<p>y <i>considerativa respectivamente</i>.  <b>SI CUMPLE</b>  <b>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</b></p>										X
DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN	<p>5.5. Con costos y sin costas procesales.</p> <p>5.6. Consentida o ejecutoriada que sea la presente CÚMPLASE y archívese en oportunidad conforme a ley.-</p>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. SI CUMPLE</b>  <b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. SI CUMPLE</b>  <b>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. SI CUMPLE.</b>  <b>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. SI CUMPLE.</b>  <b>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</b></p>				X						

		retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. SI CUMPLE.												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**CUADRO N° 3:** sentencia de primera instancia del expediente N°00934-2019-0-2001-JR-LA-05 del distrito judicial de Piura- Piura-2020.

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



	<p>Piura, 18 de noviembre de 2019</p> <p><b>I. MATERIA</b></p> <p>Determinar si se confirma o se revoca la sentencia de fecha 16 de agosto de 2019, inserta entre las páginas 194 a 203, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda interpuesta por Juan Manuel Balarezo Chuquicondor sobre desnaturalización de contratos y otros contra la Estación de Servicios San José SAC.</p> <p>En consecuencia, ordena a la Estación de Servicios San José SAC reconozca al demandante bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, desde el mes de mayo de 2014 hasta la fecha de su cese.</p> <p>Asimismo, deja sin efecto el despido del demandante, en consecuencia ordena que la demandada cumpla con reponer a Juan Manuel Balarezo Chuquicondor en sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido.</p>	<p><i>al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>SI CUMPLE</b></p> <p><b>4. Evidencia 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. NO CUMPLE</b></p> <p><b>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.</b></p>										
<p><b>POSTURA DE LAS PARTES</b></p>	<p>Finalmente, declara improcedente el extremo de pago de remuneraciones dejadas de percibir.</p> <p>Con costos y sin costas procesales</p> <p><b>II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN</b></p>	<p><b>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). SI CUMPLE</b></p> <p><b>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos</b></p>										

	<p><b>INTERPUESTO POR LA PARTE DEMANDADA ESTACION DE SERVICIOS SAN JOSÉ SAC CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA</b></p> <p>El abogado de la parte demandada interpone recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, por los siguientes fundamentos:</p> <p>1. La pretensión de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad nunca fue solicitada por la parte demandante, esta fue una pretensión implícita propuesta por la Jueza de primera instancia en audiencia de juzgamiento, razón por la cual resulta notoria la parcialidad de la Magistrada, vulnerándose el artículo III de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p> <p>2. En cuanto a las cuestiones probatorias, se debe indicar que el señor Alejandro Villegas Peña manifestó que sí había sido invitado a conciliar con la demandada, y que luego demandó.</p> <p>3. Respecto al considerando 4.16 y 4.23, resulta ser falso que el demandante haya laborado a través de un contrato verbal, con todas las características de un contrato laboral realizando labores de chofer, pues su verdadera fecha de ingreso fue el 16 de agosto</p>	<p>que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>SI CUMPLE</b></p> <p><b>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. SI CUMPLE</b></p> <p><b>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</b></p> <p><b>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.</b></p>					X					
--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>de 2014 conforme a los contratos sujetos a modalidad por servicio específico que obran en el expediente, es así que el demandante no ha acreditado de manera fehaciente que su vínculo haya iniciado en mayo de 2014.</p> <p>4. Se encuentra acreditado que nunca existió despido, sino que el contrato sujeto a modalidad suscrito con el demandante, no fue renovado, configurándose así el vencimiento del contrato, debiéndose aplicar lo dispuesto en el artículo 16 inciso c) de la Ley de Productividad y Competitividad laboral.</p> <p>5. Del análisis de los contratos de trabajo suscrito por el demandante se colige que los requisitos contemplados en el artículo 63 del Decreto Legislativo N° 728, fueron cumplidos, es más, la duración de cada uno de ellos tenía relación directa con la necesidad de los servicios requeridos por la empresa usuaria, con lo que se encontraban dentro del margen establecido en el segundo párrafo del artículo mencionado.</p> <p>6. Se ha vulnerado la motivación de las resoluciones judiciales, pues el razonamiento del Magistrado de primera instancia debió fundamentarse y tomar en cuenta los medios probatorios que acreditan el cumplimiento del objeto de contratación, del mismo modo se cumplió con cancelar en su oportunidad cada uno de los beneficios al demandante,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>asimismo, debe tenerse en cuenta los pronunciamientos que el tribunal Constitucional ha expedido en cuanto a la debida motivación.</p> <p>7. No existió un despido arbitrario y mucho menos se ha desnaturalizado los contratos, esto en la medida que el cese del trabajador obedeció al vencimiento del plazo de su contrato.</p> <p>8. La Juzgadora de forma irrazonable ha aplicado incorrectamente el artículo 29 de la Ley Procesal del Trabajo, extrayendo conclusiones irrazonables por el hecho de no haber podido acreditar que el demandante no era trabajador, lo que constituye una prueba diabólica, dado que les pide demostrar un hecho que no ocurrió. Además, la accionada no se ha negado a brindar información requerida, específicamente los contratos de alquiler de vehículos y del seguro complementario de trabajo de riesgo, pues en audiencia se indicó que alguna documentación de la empresa posiblemente se perdió a consecuencia de las lluvias del año 2017.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**CUADRO N° 4:** sentencia de segunda instancia del expediente N°00934-2019-0-2001-JR-LA-05 del distrito judicial de Piura- Piura-2020.

**LECTURA 4:** El cuadro 4 revela que la **calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción y la postura de las partes que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente. En la introducción se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, la individualización de las partes, el asunto y la claridad, sin embargo no se halló los aspectos del proceso; en la postura de las partes se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el objeto de la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación, evidencia las pretensiones de la parte contraria impugnante, evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación y la claridad.



	<p>puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aún admitir a analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor sólo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino tantum devolutum quantum appellatum, y circunscribe el debate a los extremos apelados.</p> <p>11. El artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del trabajo establece que en los procesos de carácter laboral los jueces deben evitar que la desigualdad de las partes afecte el desarrollo del proceso, para lo cual procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad.</p> <p>12. Asimismo, se debe tener presente que, de acuerdo con la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en lo no previsto en dicho cuerpo normativo se aplica de manera supletoria lo dispuesto en el Código Procesal Civil.</p>	<p><i>de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>SI CUMPLE</b></p> <p><b>4.</b> Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> <b>SI CUMPLE</b></p> <p><b>5.</b> 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> <b>SI CUMPLE.</b></p>											
<p><b>MOTIVACIÓN DEL DERECHO</b></p>	<p>13. El señor Juan Manuel Balarezo Chuquicondor (el demandante, accionante o actor) interpone demanda contra la Estación</p>	<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas 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</i></p>										X	

	<p>de Servicios San José SAC (la demandada, accionada o emplazada) solicitando: impugnación de despido por considerarlo incausado, consecuentemente se ordene su reposición en el mismo puesto que ocupaba al momento del despido; más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir con el respectivo descuento de aportes previsionales.</p> <p>14. En esta oportunidad, solo interpone recurso de apelación la parte demandada Estación de Servicios San José SAC, cuyos agravios serán analizados en los siguientes apartados.</p> <p><b>a. Sobre la vulneración del derecho a la debida motivación de la sentencia emitida en primera instancia.</b></p> <p>15. La defensa legal de la Estación de Servicios San José aduce como agravio que se ha vulnerado la motivación de las resoluciones judiciales, pues el razonamiento del Magistrado de primera instancia debió fundamentarse y tomar en cuenta los medios probatorios que acreditan el cumplimiento del objeto de contratación, del mismo modo se cumplió con cancelar en su oportunidad cada uno de los beneficios al demandante, asimismo, debe tenerse en cuenta los pronunciamientos que el Tribunal Constitucional ha expedido en cuanto a la debida motivación.</p>	<p><i>en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> <b>SI CUMPLE</b></p> <p><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.)</i> <b>SI CUMPLE</b></p> <p><b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> <b>SI CUMPLE</b></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> <b>SI CUMPLE</b></p> <p><b>5.</b> 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> <b>SI CUMPLE.</b></p>					X					
--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>16. El artículo 139 numeral 5 de la Constitución Política del Perú señala que uno de los principios de la función jurisdiccional es la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.</p> <p>17. A su vez el artículo 50, apartado 6, del Código Procesal Civil, establece como uno de los deberes del juez fundamentar las sentencias, bajo sanción de nulidad, por esta razón, el artículo 122, apartado tercero, exige que las resoluciones contengan la mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho y derecho pertinente.</p> <p>18. Sobre el derecho a la debida motivación el tribunal Constitucional ha señalado:  “La motivación de una resolución judicial no se basa en una determinada extensión de ella, toda vez que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y que, por si misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta fuese breve o concisa” (expediente N° 3282-2004-HC/TC, fundamento jurídico 3).</p> <p>19. El mismo Colegiado señala que no se cumple con la exigencia de motivación en los casos de motivación suficiente:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>[que] se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la ‘insuficiencia’ de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo” (expediente N° 00728-2008-PHC/TC, fundamento jurídico 7)</p> <p>20. En el caso bajo comento, de la lectura de la sentencia de primera instancia, en especial de los fundamentos jurídicos N° 4.8 a 4.22, se advierte que la Jueza expone de manera clara y precisa los fundamentos por los cuales considera que en el presente caso ha existido una relación laboral que inició de manera verbal, esto teniendo en cuenta el acta de denuncia de fecha 28 de junio de 2014, certificado de SOAT y tarjeta de propiedad del vehículo de placa D0X-409, informe inicial a la aseguradora MAPFRE y copias de fotografías del vehículo siniestrado, documentos que se suman a la falta de colaboración de la demandada en la presentación de medios probatorios admitidos de oficio por la Jueza; por lo que, al margen de si se está de acuerdo o no con las razones</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>dadas por la Magistrada, este Colegiado verifica que se ha cumplido con el deber de motivar las resoluciones judiciales.</p> <p>21. Por tanto, este primer agravio debe ser desestimado por carecer de sustento factico y legal.</p> <p><b><i>b. Respecto a la pretensión de desnaturalización de los contratos fijada en primera instancia</i></b></p> <p>22. El abogado de la parte demandada esgrime como agravio que, la pretensión de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad nunca fue solicitada por la parte demandante, esta fue una pretensión implícita propuesta por la jueza de primera instancia en audiencia de juzgamiento, razón por la cual resulta notoria la parcialidad de la magistrada, vulnerándose el artículo III de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p> <p>23. Ahora bien, el artículo 376 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria señala: “La apelación contra los autos a ser concedida con efecto suspensivo, se interpone dentro de los siguientes plazos: (...) 2. En la misma audiencia, si el auto fuera expedido en ella, pero su fundamentación y demás requisitos serán cumplidos en el mismo plazo que el inciso anterior” (subrayado nuestro); precisando el artículo 377 del mismo cuerpo legal, que los mismos plazos se aplican en los casos de apelación sin efecto suspensivo.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>24. Sobre el particular, y conforme se advierte del audio y video de la audiencia de conciliación de fecha 25 de abril de 2015 (video 252, minuto 1:43 a 4:43), la jueza de primera instancia fija como una de las pretensiones del proceso la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, ante lo cual, si bien es cierto el abogado de la parte demandada en un primer momento expresó su disconformidad con dicha pretensión por cuanto en el petitorio de la demanda no consta expresamente una desnaturalización de los contratos laborales, también lo es que la Jueza, a raíz de la no conformidad de la accionada, procedió a explicar las razones por las que consideraba la desnaturalización de los contratos como pretensión implícita, luego de lo cual, y ante la pregunta de la Juzgadora, la defensa legal de la parte demandada Estacion de Servicios San José SAC manifestó de manera expresa su conformidad.</p> <p>25. En ese sentido, el abogado de la demandada no cuestionó en la misma audiencia de conciliación la decisión de la Magistrada de fijar las pretensiones de la demanda, por el contrario, señaló que estaba de acuerdo, por lo que no puede admitirse en esta Superior Instancia un cuestionamiento en cuanto a las pretensiones ya fijadas en su oportunidad.</p> <p>26. En consecuencia, el agravio formulado por la demandada merece ser</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>desestimado por carecer de sustento fáctico y jurídico.</p> <p><b><i>c. Integración de la sentencia apelada respecto a la cuestión probatoria formulada por la demandada.</i></b></p> <p>27. Como segundo punto, la parte demandada refiere que en audiencia de juzgamiento, el señor Alejandro Villegas Peña manifestó que si había invitado a conciliar por la demandada, pero que luego demandó.</p> <p>28. En la audiencia de juzgamiento, la parte demandada sustentó la tacha del testigo Alejandro Villegas Peña (CD), en que tiene interés directo en el proceso, y que no tiene credibilidad porque existe una enemistad manifiesta con la emplazada, ya que existe un conflicto al haber citado a conciliar según se acredita con el documento que obra en el expediente (página 138).</p> <p>29. De acuerdo con el artículo 303 del Código Procesal Civil se puede tachar a los testigos por las causales establecidas en el artículo 229, 305 y 307 del Código Procesal Civil. En ese sentido, el numeral 4 del artículo 229 dispone que está prohibido de declarar “el que tenga interés, directo o indirecto, en el resultado del proceso (...)”, mientras el artículo 307 inciso 1 prescribe: “es amigo íntimo o enemigo manifiesto de cualquiera de las partes, demostrado por hecho inequívocos (...)” (subrayado nuestro).</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>30. En este caso, la parte demandada no ha probado que el señor Villegas Peña sea un enemigo manifiesto de la emplazada, pues el solo hecho de haber invitado a un proceso de conciliación a la empresa no es muestra de odio y resentimiento, más aun si la norma procesal exige la existencia de hechos inequívocos. De igual manera, tampoco se ha explicado cuál sería el interés directo o indirecto en el resultado del presente proceso, o como le afectaría lo decidido en este proceso, toda vez que los efectos de la sentencia a emitirse solo le alcanzarían a las partes mas no al Señor Villegas Peña, razones por las cuales la decisión de primera instancia que desestima la tacha debe ser confirmada.</p> <p>31. Por otro lado, el primer párrafo del artículo 370 del Código Procesal Civil establece lo siguiente:  “El Juez superior no puede modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que la otra parte también haya apelado o se haya adherido o sea un menor de edad. Sin embargo, puede integrar la resolución apelada en la parte decisoria, si la fundamentación aparece en la parte considerativa (...)”</p> <p>32. En virtud a la norma anterior, corresponde integrar la sentencia de primera instancia en cuanto a la cuestión probatoria planteada por la demandada contra la declaración de los testigos ofrecidos por el actor, ya que si bien en los fundamentos</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>jurídicos N° 4.3 a 4.7, la jueza analiza la cuestión probatoria y considera que debe ser declarada infundada, en la parte resolutive no se ha pronunciado sobre el particular.</p> <p><b><i>d. En cuanto a la fecha de ingreso del demandante como trabajador de Estación de Servicio San José</i></b></p> <p>33. El abogado de la parte demandada refiere como agravio que, respecto al considerando 4.15 y 4.22, resulta ser falso que el demandante haya laborado a través de un contrato verbal, con todas las características de un contrato laboral realizando labores de chofer, pues su verdadera fecha de ingreso fue el 16 de agosto de 2014 conforme a los contratos sujetos a modalidad por servicio específico que obran en el expediente, es así que el demandante no ha acreditado de manera fehaciente que su vínculo haya iniciado en mayo de 2014, agrega que la juzgadora de forma irrazonable ha aplicado el artículo 29 de la Ley Procesal de Trabajo y que no se han negado a brindar la información requerida, específicamente los contratos de alquiler de vehículos y del seguro complementario de riesgo, pues en audiencia se indicó que alguna documentación de la empresa posiblemente se perdió a consecuencia de las lluvias del año 2017.</p> <p>34. En ese sentido, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR dispone: “En</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece” (subrayado nuestro)</p> <p>35. Antes de analizar el agravio de a demandada debe precisarse que, el demandante Balarezo Chuquicondor señala haber iniciado la relación laboral de manera verbal con la demandada desde mayo de 2014, y es recién el 16 de agosto de 2014 que la accionada formaliza el vínculo laboral mediante contratos sujetos a modalidad, hasta el 31 de diciembre de 2018, fecha en que se decidió prescindir de sus labores.</p> <p>36. Ahora bien, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en cuanto a la carga de la prueba , corresponde al demandante acreditar que efectivamente inició sus labores en mayo de 2014, no obstante, debe también advertirse que en toda relación de carácter laboral existen niveles de asimetría que colocan al trabajador en una posición menos ventajosa frente a su empleador, pues es este último quien tiene a su cargo el manejo de toda la organización e información de la actividad laboral, de la que forma parte el trabajador.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>37. La parte demandante ofrece como medios probatorios el acta de denuncia verbal N° 2014-C.PNP.HCO, de fecha 28 de junio de 2014 (página 26), certificado de SOAT del vehículo de placa DOX-409 (página 27), informe inicial a la aseguradora MAPFRE (página 31).</p> <p>38. En el acta de denuncia verbal antes mencionada se consigna los siguiente: “JUAN MANUEL BALAREZO CHUQUICONDOR (...) Para denunciar que el día de la fecha a hrs. 14:30 el vehículo camioneta marca TOYOTA modelo FORTUNIER de color pata metálico con placa de rodaje DOX-409 de propiedad de Estación de Servicios San José SAC, ha sufrido daños materiales (...)”, verificándose que no se consigna que el demandante lo estaba conduciendo en su calidad de arrendatario de dicho bien. De igual manera, en el informe inicial a la aseguradora MAPFRE, tampoco se hace referencia a un contrato de alquiler, sino que se consigna las características del vehículo, que era de propiedad de la Estación de Servicios San José SAC y que el actor lo conducía en su calidad de chofer.</p> <p>39. Al respecto, la demandada planteó en la audiencia de juzgamiento que habría alquilado el vehículo siniestrado que consta en el acta de denuncia, a un tercero y que este a su vez contrató a un chofer, y por ello, la jueza de primera instancia decidió admitir de oficio el contrato de alquiler del vehículo de placa</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>D0X-409, así como el seguro complementario de riesgo durante el periodo de mayo a julio de 2014, reprogramándose la audiencia de juzgamiento (video 458, momento 1:12:14 a 1:12:21 – 1:18:55 a 1:22:08); sin embargo, la demandada no cumplió con presentar los documentos requeridos ni acreditó haberlos solicitado.</p> <p>40. En ese orden de ideas, la demandada no ha logrado acreditar que durante el periodo de mayo a julio de 2014, haya alquilado el vehículo a un tercero, tal como alegaron en la audiencia de juzgamiento, por el contrario, el demandante sí ha ofrecido medios probatorios que generan credibilidad de su teoría, por lo tanto, resulta correcta la aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en vista de la conducta no colaboradora de la accionada al haber negado la existencia de documentos propios de su actividad.</p> <p>41. En suma, los agravios formulados por la demandada deben ser desestimados, considerándose que el inicio de la relación laboral entre las partes realmente se produjo el mes de mayo de 2014, a través de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en aplicación del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR antes citado.</p> <p><i>e. Sobre la desnaturalización de los contratos laborales suscritos entre las parte.</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>42. La defensa técnica de la accionada postula como agravio que, del análisis de los contratos de trabajo suscrito por el demandante se colige que los requisitos contemplados en el artículo 63 del Decreto Legislativo N° 728, fueron cumplidos, es más, la duración de cada uno de ellos tenía relación directa con la necesidad de los servicios requeridos por la empresa usuaria, con lo que se encontraban dentro del margen establecido en el segundo párrafo del artículo mencionado.</p> <p>43. Habiéndose determinado en el apartado anterior que el demandante prestó servicios durante el periodo de mayo a julio de 2014 de manera verbal, se colige que, la relación laboral desde un inicio fue una a plazo indeterminado, por lo que el accionante no podía ser contratado en el periodo inmediatamente posterior a través de contratos de trabajo sujetos a modalidad, tal como prescribe el artículo 78 del decreto Supremo N° 003-97-TR: “los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese”.</p> <p>44. En ese mismo sentido, la sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia mediante la Casación Laboral 7647-20114, Tacna ha precisado:</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>“(…) sobre todo si, la existencia de contrato escrito, es una formalidad ad solemnitatem, es decir, es aquella que no se puede subsanar en los contratos modales a plazo fijo. En este caso la demandante inicia la prestación de servicios sin suscribir contrato alguno, sino hasta después de dos meses, ello torna automáticamente a la relación laboral en una de tiempo indeterminado (…)”.</p> <p>45. Sin perjuicio de lo hasta aquí señalado, debe precisarse que, en cuanto a los contratos sujetos a modalidad por servicio específico, el artículo 63 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece:</p> <p>“Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación” (subrayado nuestro)</p> <p>46. El dispositivo anterior en concordancia con el artículo 72 del mencionado Decreto Supremo, el cual establece entre los requisitos formales que deben reunir los contratos modales, el consignar la causa objetiva determinante de la contratación:</p> <p>“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberá constar por</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral” (subrayado nuestro).</p> <p>47. Al respecto, el profesor GÓMEZ VALDEZ afirma:          (...) Se trata de contratos temporales para realizar una labor específica, perteneciente al campo técnico, tecnológico, profesional o científico: estamos ante trabajadores altamente especializados o calificados, aspecto a consignar en el contrato. Son contratos formales so pena de nulidad que no es otra cosa que considerarlos de duración indeterminada sí se ha cumplido con transponer el periodo de prueba (...) Es imperativo para la validez de estos contratos que se fije en el contrato de modo inequívoco su objeto y su duración determinada (...)”</p> <p>48. Así, se anexa el contrato de trabajo a plazo fijo por servicio específico suscrito por el periodo del 16 de agosto de 2014 al 31 de diciembre de 2015 (páginas 59 a 66), en el que ocupó el cargo de apoyo logístico. De igual forma, obran los contratos de trabajo a plazo fijo para servicio específico, suscritos por el período del 31 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018 (páginas 67 a 77), habiendo ocupado el cargo de agente de seguridad y apoyo logístico.</p> <p>49. En tal sentido, este Tribunal Colegiado no advierte que la demandada haya</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>establecido de manera clara y específica cual es la causa objetiva de contratación sujeta a modalidad, no siendo suficiente para dicha contratación lo señalado en la cláusula primera de los contratos de fecha 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2018, en la cual se indica: “EL EMPLEADOR es una empresa dedicada a brindar servicios de compra y venta de combustible, la cual debido a su actividad empresarial requiere contratar de manera temporal, los servicios de un trabajador capacitado para desempeñarse en el cargo de AGENTE DE SEGURIDAD (...)”, pues el demandante conforme a las boletas de pago de remuneraciones y gratificaciones (página 15 a 22), memorando 019-2018-ESSJ (página 23) y guía de remisión (página 24) se desprende que en los hechos realizó funciones de chofer para la demandada, cargo que, además, por su naturaleza y giro de la actividad comercial de la demanda no puede ser considerado como temporal.</p> <p>50. Por lo tanto, los agravios de la demandada merecen ser desestimados, confirmándose la decisión de primera instancia en el extremo que declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes.</p> <p><b><i>f. Sobre el despido incausado del señor Juan Manuel Balarezo Chuquicondor</i></b></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>51. La defensa técnica de la parte demandada postula en cuanto al despido incausado que, se encuentra acreditado que nunca existió despido, sino que el contrato sujeto a modalidad suscrito con el demandante, no fue renovado, configurándose así el vencimiento del contrato, debiéndose aplicar lo dispuesto en el artículo 16 inciso c) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</p> <p>52. Habiéndose determinado en la sentencia de primera instancia que entre el demandante y la empresa demandada existió una relación jurídica de naturaleza laboral a plazo indeterminado, es de aplicación el artículo 22 de Decreto Supremo N° 003-97-TR, el mismo que señala que para poner fin a la relación laboral es necesario que exista una causa justa:</p> <p>“Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.</p> <p>La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>53. Por otro lado, de la revisión de los actuados, se aprecia que la defensa de la parte demandada no ha presentado los medios probatorios que demuestren que ha cumplido con el procedimiento de despido establecido en los citados artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR , lo que resulta necesario a efectos de garantizar los derechos fundamentales de todo trabajador, entre ellos, el derecho de defensa y el derecho al trabajo.</p> <p>54. Por el contrario, en la denuncia policial (página 35) que se adjunta a la demanda, se consigna la declaración de la encargada de Recursos Humanos, quien señaló que el actor fue impedido de ingresar toda vez que había concluido su contrato modal, lo que corrobora que no se siguió el procedimiento de ley.</p> <p>55. Por consiguiente, en virtud del artículo 23.4 inciso c) de la Nueva Ley procesal del Trabajo, Ley N° 29497, que prescribe que la carga de probar la causa de despido le corresponde al empleador; la sentencia apelada debe ser confirmada en cuanto ordena la reposición del accionante en el puesto que tenía al momento de producido el despido.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**CUADRO N° 5:** sentencia de segunda instancia del expediente N°00934-2019-0-2001-JR-LA-05 del distrito judicial de Piura- Piura-2020.

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



	<p>ESTACION DE SERVICIOS SAN JOSÉ S.A.C.</p> <p>3. En consecuencia, ORDENARON a la Estación de Servicios San José S.A.C. reconozca al demandante bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, desde el mes de mayo de 2014 hasta la fecha de su cese.</p> <p>4. DEJARON sin efecto el despido del demandante, en consecuencia, ordenaron que la demandada cumpla con reponer a JUAN MANUEL BALAREZO CHUQUICONDOR en sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido.</p>	<p><b>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. SI CUMPLE</b></p> <p><b>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</b></p>										X
DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN	<p>5. CONFIRMARON la sentencia en el extremo que declara improcedente el extremo de pago de remuneraciones dejadas de percibir.</p> <p>6. Con costos y sin costas procesales.</p> <p>7. NOTIFIQUESE y devuélvase el expediente al juzgado de origen. Jueza Superior Ponente Dra. Claudia Morán de Vicenzi. S.S. IZAGA RODRIGUEZ MORAN DE VICENZI NIZAMA MARQUEZ</p>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. SI CUMPLE</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. SI CUMPLE</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. SI CUMPLE.</b></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. SI CUMPLE.</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede</b></p>					X					

		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.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**CUADRO N° 6:** sentencia de segunda instancia del expediente N°00934-2019-0-2001-JR-LA-05 del distrito judicial de Piura- Piura-2020.

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

**Cuadro 7: Calidad de la sentencia de Primera Instancia sobre Desnaturalización de contrato, Reposición por despido incausado y otros, contenida en el expediente N° 00934-2019-0-2001-JR-LA-05, Del Distrito Judicial de Piura – Piura, 2020**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Subdimensiones de la variable	Calificación de las subdimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5		(1-8)	(9-16)	(17-24)	(25-32)	(33-40)		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte Expositiva	Introducción		X				7	(9-10)	Muy Alta					
		Postura de las partes					X		(7-8)	Alta					
									(5-6)	Mediana					
									(3-4)	Baja					
									(1-2)	Muy baja					
	Parte Considerativa	Motivación de los hechos	2	3	6	8	10	20	(17-20)	Muy Alta					
							X		(13-16)	Alta					
		Motivación del Derecho					X		(9-12)	Mediana					
									(5-8)	Baja					
							10	(9-10)	Muy Alta						
															37

	<b>Parte Resolutiva</b>	<b>Aplicación del principio de congruencia</b>					<b>X</b>		<b>(7-8)</b>	<b>Alta</b>					
		<b>Descripción de la decisión</b>					<b>X</b>		<b>(5-6)</b>	<b>Mediana</b>					
									<b>(3-4)</b>	<b>Baja</b>					
									<b>(1-2)</b>	<b>Muy Baja</b>					

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea Muñoz Rosas – Docente Universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00934-2019-0-2001-JL-LA-05, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

**Cuadro 8: Calidad de la sentencia de Segunda Instancia sobre Desnaturalización de contrato, Reposición por despido incausado y otros, contenida en el expediente N° 00934-2019-0-2001-JR-LA-05, Del Distrito Judicial de Piura – Piura, 2020**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Subdimensiones de la variable	Calificación de las subdimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta				
			1	2	3	4	5		(1-8)	(9-16)	(17-24)	(25-32)	(33-40)				
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte Expositiva	Introducción				X		9	(9-10)	Muy Alta						39	
		Postura de las partes					X		(7-8)	Alta							
									(5-6)	Mediana							
									(3-4)	Baja							
									(1-2)	Muy baja							
	Parte Considerativa	Motivación de los hechos		2	3	6	8	10	20	(17-20)							Muy Alta
								X		(13-16)							Alta
		Motivación del Derecho						X		(9-12)							Mediana
										(5-8)							Baja
		1	2	3	4	5	10	(9-10)	Muy Alta								

	<b>Parte Resolutiva</b>	<b>Aplicación del principio de congruencia</b>					<b>X</b>		<b>(7-8)</b>	<b>Alta</b>					
		<b>Descripción de la decisión</b>					<b>X</b>		<b>(5-6)</b>	<b>Mediana</b>					
									<b>(3-4)</b>	<b>Baja</b>					
									<b>(1-2)</b>	<b>Muy Baja</b>					

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea Muñoz Rosas – Docente Universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00934-2019-0-2001-JL-LA-05, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

## **4.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Con respecto a la parte de los resultados de mi prototipo de investigación según el análisis que se está estudiando es de acuerdo a lo que establece los Cuadros de Operacionalización de la Variable, y se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera instancia y segunda instancia. Todo esto con la finalidad de analizar de las sentencias de cada expediente que se eligió para la investigación.

El resultado de la investigación denominada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y otros, en el expediente N° 00934 – 2019-0 – 2001 – JR-LA-05, perteneciente al distrito Judicial de Piura, fue de muy alta y muy alta respectivamente, ya que cumple con los criterios establecidos en mi prototipo de la línea investigación establecida por la cátedra.

### **4.2.1. Análisis de la primera sentencia de mi investigación:**

En este apartado se analizará las sub-dimensiones de la primera instancia como se evidencia en los cuadros 1, 2 y 3.

#### **4.2.1.1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta:**

Se determinó con énfasis en la introducción. El resultado de la investigación fue de mediana, ya que se cumplían con 2 de los 5 criterios establecidos: el encabezamiento y la claridad.

Del mismo modo, la calidad de la postura de las partes que fue de rango muy alta, cumpliendo los 5 parámetros previstos en el cuadro de Operacionalización (cuadro 1)

#### **4.2.1.2. La calidad de su parte considerativa muy alta:**

En la fundamentación de los hechos se hallaron 5 de los 5 parámetros establecidos por el cuadro de Operacionalización de la variable, por lo que arroja un resultado de muy alta. Y en cuanto a la fundamentación del derecho, también se hallaron 5 de los 5 parámetros

establecidos, lo que nos da un resultado de muy alta, de acuerdo a los criterios establecidos. (Cuadro 2)

#### **4.2.1.3. La calidad de la parte resolutive fue muy alta:**

La parte de la aplicación del principio de congruencia resultó ser de una calidad muy alta, por cuanto cumplió con 5 de los 5 parámetros establecidos en los cuadros de Operacionalización. Del mismo modo en cuanto a la descripción de la decisión, según el análisis en la evidencia empírica, se halló 5 de los 5 parámetros establecidos, dando como resultado, calidad muy alta en este apartado. (Cuadro 3)

#### **4.2.2. Análisis de la sentencia de segunda instancia**

En esta porción de los resultados, se observará al igual que la sentencia de primera instancia, las sub-dimensiones de la segunda instancia, tomando como evidencia los cuadros 4, 5 y 6 de los resultados obtenidos.

##### **4.2.2.1. La calidad de su parte expositiva de un rango de muy alta:**

Respecto a la introducción de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, se pudo observar que cumplía con 4 de los 5 parámetros establecidos, lo que no se halló fue acerca de los aspectos del proceso, por ello dio como resultado alta. Por otro lado según la postura de las partes, se logró hallar 5 de los 5 parámetros establecidos, por lo que se tiene como de calidad muy alta. (Cuadro 4)

##### **4.2.2.2. La calidad de la parte considerativa de rango muy alta**

En esta parte, en cuanto a la fundamentación de los hechos, arroja como resultado que se logró encontrar 5 de los 5 parámetros establecidos en el cuadro de Operacionalización, dado como calidad muy alta. Asimismo en cuanto a la fundamentación del derecho, también se halló 5 de los 5 parámetros, por lo que se dice que es de calidad muy alta. Tal como se puede verificar con el cuadro respectivo, posterior a la evaluación de la evidencia empírica. (Cuadro 5)

#### **4.2.2.3. La calidad de la parte resolutive de un rango muy alta**

Con respecto a los parámetros establecidos, en cuando a la aplicación del principio de congruencia, arrojó un resultado de muy alta al cumplir con 5 de los 5 parámetros establecidos; y en cuanto a la descripción de la decisión, se obtuvo el mismo resultado, 5 de 5 parámetros obtenidos, por ende calidad muy alta. (Cuadro 6)

Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, los que se registran en el instrumento denominado lista de cotejo, la cual nos va a permitir recoger los datos. Para lograr el propósito que se busca, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros que son los indicadores de calidad, que se han recopilado luego del análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial registrado en la lista de cotejo, y como se ha podido observar se emplea las expresiones: si cumple y no cumple.

## V. CONCLUSIONES:

Se colige de la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato sujeto a modalidad, reposición por despido incausado y otros, contenido en el expediente N° 00934-2019-0-2001-JR-LA-05, del Distrito Judicial de Piura, Piura; dieron un rango de muy alta y muy alta respectivamente, de acuerdo a los parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudencia pertinente.

### 5.1. RESPECTO A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta conforme los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinente, aplicados en la presente investigación. (Cuadro 7)

Fue emitida por el Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, cuya parte resolutive resolvió: declarar fundada en parte la demanda, en consecuencia ordenó se reconozca al demandado bajo el régimen laboral regulado por el D.S. N° 003-97-TR, desde el mes de mayo del 2014 hasta la fecha de cese. Déjese sin efecto el despido del demandante; en consecuencia, ordenó que la demandada cumpla con reponer al trabajador a sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido. (Expediente N° 00934-2019-0-2001-JR-LA-05)

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

La calidad de la introducción fue de rango mediana, porque se hallaron 2 de los 5 criterios previstos; el encabezamiento y la claridad.

En esa misma forma en cuanto a la calidad de la postura de las partes que fue de rango muy alta; es porque se hallaron 5 de los 5 criterios previstos en los parámetros contenidos en el cuadro de Operacionalización de las variables: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos

controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandada y la claridad.

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

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

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

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

La calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango alta, porque se hallaron 5 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

La calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; debido a que se hallaron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con las pretensiones planteadas; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad”.

## **5.2. RESPECTO A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Fue emitida por la Sala Laboral Permanente del Distrito Judicial de Piura. En cuya resolución N° 06, de fecha 18 de noviembre de 2019, resuelven: Confirmar la sentencia de fecha 16 de agosto de 2019 emitida por el Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda; en consecuencia ordenaron que se reconozca al demandado bajo el régimen laboral regulado por el decreto Supremo N° 003-97-TR, desde el mes de mayo de 2014 hasta su fecha de cese. Además dejaron sin efecto el despido del demandante, en consecuencia, ordenaron que la demandada, cumpla con reponer al trabajador en sus labores habituales y en el cargo que tenía al producirse el despido. Confirmaron la sentencia en el extremo que declara improcedente el extremo de pago de remuneraciones dejadas de percibir.

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados a la investigación.

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

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

La calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontró 5 de los 5 parámetros: la claridad; evidencia el objeto de la

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

**5.2.2. Se determinó que la calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta.**

La calidad de la motivación de los hechos fue de rango muy alta, ya que en su interior ha contemplado los 5 parámetros establecidos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

La calidad de la motivación del derecho fue de rango muy alta; ya que en su contenido se encontró 5 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma 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.

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

La calidad del principio de congruencia fue de rango muy alta; debido a que se encontraron 5 de los 5 parámetros previsto: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido del pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y

sometidas al debate, en segunda instancia; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa y la claridad.

La calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, y la claridad.

## VI. BIBLIOGRAFIA

ACOSTA VASQUEZ, Luis. (2007). “*Diferencias entre medio, fuente y objeto de la prueba*”. En Cuestiones Jurídicas. Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad Rafael Urdaneta. Volumen I, número 2, Julio – diciembre. Venezuela

AGUDELO RAMÍREZ, Martín. (2007). “*Jurisdicción*”. Revista Internauta de práctica jurídica. Número 19. Enero – Junio. España.

ALISTE SANTOS, Tomás. (2018). “*La motivación de las Resoluciones Judiciales*”. Marcial Pons. Barcelona – España.

ALVARADO VELLOSO, Adolfo. (2010). “*Teoría General del Proceso*”. Academia virtual iberoamericana de Derecho y de Altos Estudios Judiciales. Madrid. España.

ALVAREZ DEL CUVILLO, Antonio. (2017). “*Apuntes de Derecho Procesal Laboral*”. RODIN. Universidad de Cádiz – España.

AREVALO VELA, Javier. (2018). “*Los Principios del proceso laboral*”. Revista Lex, número 22, año XVI, volumen II. Universidad Alas Peruanas. Lima – Perú.

AREVALO VELA, Javier. (2007). “*Derecho Procesal del Trabajo*”. Segunda Edición, editorial Grijley. Lima – Perú.

ARTAVIA S. y PICADO C. (2018). “*La demanda y su contestación*”. Punto Jurídico. Instituto costarricense de Derecho Procesal Científico. Revista Setiembre, capítulo 18. Costa Rica.

ÁVALOS JARA, Oxal. (2008). “*Contratos de trabajo temporal*”. Editorial Grijley. Lima – Perú.

BECERRA Y PETROVA. (2018). *“Fuentes del Derecho internacional desde una visión latinoamericana”*. Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM. Capítulo IV. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México.

CABAL NOBLECILLA, José. (2016). *“La motivación de resoluciones judiciales y la argumentación jurídica en el Estado Constitucional”*. Legis Perú LP. Lima – Perú.

CAMPOS RIVERA, Domingo. (2003). *“Derecho Procesal Laboral”*. Primera edición. Editorial Temis S.A. Bogotá – Colombia.

CÁRDENAS MANRIQUE, Christian. (2017). *“Los medios impugnatorios y las modificaciones del régimen de casación”*. Derecho y cambio social. Revista 047. Lima – Perú.

CASTILLO ALVA, José L. (2014). *“Las funciones constitucionales del deber de motivar las decisiones judiciales”*. Universidad de Chile. Chile.

CASTILLO CORTES, Leidy. (2010). *“El objeto de la prueba”*. Blog de derecho probatorio. Grupo de estudio del derecho. Colombia. En: [derechoprobatorio2.blogspot.com/2010/05/objeto\\_de\\_la\\_prueba.html](http://derechoprobatorio2.blogspot.com/2010/05/objeto_de_la_prueba.html).

CAVANI, Renzo. (2017). *“¿Qué es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para el derecho procesal civil peruano”*. Artículo de la revista Ius Et Veritas, N° 55, diciembre. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.

CORRALES MELGAREJO, Ricardo. (2018). *“La valoración de la prueba en el proceso laboral”*. Legis Perú LP. Lima – Perú.

CRUZ GONZÁLES, Nerio. (2012). *“Nociones de Jurisdicción, Acción, Proceso y Pretensión como institucionales básicas que integran la disciplina del derecho procesal”*. Universidad católica Andrés Bello. Trujillo – Perú.

CURAY MENDEZ, Frady. (2011). *“El nuevo Proceso Laboral. Reglas de competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*. Primera Edición. Soluciones Laborales. Editorial Gaceta Jurídica. Lima – Perú.

ESPINOSA CUEVA, Karla. (2008). *“Motivación de las resoluciones judiciales de casación civil y laboral dentro del debido proceso”*. Maestría en Derecho Procesal. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.

FLORES FLORES, Graciela. (2016). *“Sobre la fundamentación de las sentencias y el arbitrio judicial: un recuento de la larga marcha hacia la codificación en la Ciudad de México, siglo XIX”*. En Passagens. Revista Internacional de Historia Política y Cultura Jurídica. Volumen VIII, Número 2, mayo – agosto. Río de Janeiro – Brasil.

GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo. (2005). *“Principios del Derecho Procesal del trabajo: aportes para la reforma del proceso laboral peruano”*. Sociedad Peruana de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima – Perú.

GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo. (2010). *“Importancia y necesidad de los Principios en la nueva ley procesal del trabajo N° 29497”*. Doctrina y análisis sobre la nueva ley procesal del Trabajo. Academia de la Magistratura AMAG. Lima – Perú.

GARCÍA HUANCA, Luis. (2019). *“El control de admisibilidad del recurso de apelación y la revisión de la motivación de las sentencias penales en el Distrito Judicial de cañete”*. Tesis doctoral en derecho. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima – Perú.

GARCIA ROMERO, Lucila. (2012). *“Teoría General del Proceso”*. Red Tercer Milenio S.C. Primera Edición, Viveros de Aasis, Tlalnepantla. México.

GIOVANAZZI DE LA SOTTA, Felipe. (2019). *“El vicio de falta de fundamentación de la sentencia en la jurisprudencia la ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso, años 2017- 2018”*. Departamento de Derecho Procesal de la Universidad de Chile. Chile.

GONZAINI, Osvaldo A. (2018). *“Elementos de Derecho Procesal Civil”*. Universidad de Palma. Buenos Aires – Argentina.

GONZALES ALVAREZ, Roberto. (2011). *“El principio fundamental de Acción: Nuevo paradigma de la ciencia procesal”*. Recuperado en: publicacionesecdp.com/revistas-icdp/article.

GONZALES RAMÍREZ, Luis. (2010). *“Desnaturalización en las relaciones laborales”*. Gaceta Jurídica S.A. primera edición. Lima - Perú

GRANDEZ ODIAGA José. (2008). *“Los requisitos de la demanda”*. Revista jurídica Cajamarca N| 05. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca – Perú.

GUZMAN, A. (2012). *“El rol de los organismos internacionales en los procesos de reforma a los sistemas judiciales en América Latina: La agenda del Banco Interamericano de Desarrollo y las dinámicas de transformación institucional en Colombia”*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín. Buenos Aires – Argentina.

HERRERA ROMERO, Luis Enrique. (2014). *“La calidad en el Sistema de Administración de Justicia”*. Tiempo de Opinión. Universidad ESAN. Lima – Perú.

HINOSTROZA MINGUEZ, Alberto. (2016). *“Comentarios al Código Procesal Civil”*. Tomo I. Instituto Pacífico S.A.C. Lima – Perú.

HUAMAN ESTRADA, Elmer. (2011). *“Los principios procesales en la Nueva ley Procesal del Trabajo”*. Editorial Gaceta Jurídica, primera edición. Lima – Perú.

LANATA FUENZALIDA, Gabriela. (2011). *“Manuel del procesal Laboral”*. Abeledo Perrot legal publishing. Chile.

LANDA ARROYO, César. (2014). *“El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización, análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora”*. Revista de derecho THEMIS 65. Lima – Perú.

LEÓN PASTOR, Ricardo. (2008). *“Manual de redacción de Resoluciones Judiciales”*. Primera Edición. Julio. Academia de la Magistratura. AMAG. Lima – Perú.

LLANCARI ILLANES, Santiago. (2010). *“La demanda y sus efectos jurídicos”*. Revista Jurídica Docentia et investigatio, volumen 12, número 1. Facultad de Derecho de la UNMSM. Lima – Perú

MARINONI, Luis Guillermo. (2007). *“Derecho Fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva”*. Editorial Palestra. Lima – Perú.

MARTEL CHANG, Rolando Alonso. (2017). *“Conceptos Generales del Derecho Procesal”*. Biblioteca virtual de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – UNMSM. En: [sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/Martel\\_C\\_R/titulo1.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/Martel_C_R/titulo1.pdf)

MONTILLA BRACHO, Johanna H. (2008). *“La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda”*. Cuestiones Jurídicas. Volumen II, Número 2, Julio – diciembre. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo – Venezuela.

MONTOYA OBREGÓN, Lesly. (2019). *“Los Principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional”*. Boletín Informativo Laboral, N° 92 CDN. Lima – Perú.

MONZÓN DELGADO, Laura. (2016). *“Los derechos irrenunciables laborales del trabajador y la omisión de la contestación de la demanda al inicio de la etapa de conciliación dentro del proceso ordinario laboral, consignada en la nueva Ley Procesal del trabajo 29497”*. Tesis para optar el título de Abog. Universidad Nacional de Trujillo UNT. Trujillo – Perú.

MUNAYCO CHAVEZ, Elías. (2011). *“Medios Impugnatorios”*. En el Nuevo Proceso Laboral. Gaceta Jurídica. Primera edición. Lima – Perú.

NAMUCHE CRUZADO, Clara Isabel. (2017). *“La falta de motivación de las resoluciones judiciales en el delito de violación sexual en el Distrito Judicial de Lima Norte – 2015”*. Tesis para optar título de Abogado. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.

NIEVA FENOLL, Jordi. (2010). *“La valoración de la prueba”*. Marcial Pons. Madrid – España.

NOVOA ORTEGA, Carlos Adolfo. (2015). *“Índice de calidad de la justicia del Poder Judicial de Chile. ¿Un instrumento para medir la producción de valor público?”*. Universidad de Chile. Santiago de Chile – Chile.

OVALLE FAVELA, José. (2016). *“Teoría General del Proceso”*. Séptima Edición. Oxford University Press. Ciudad de México. México.

OZDEN, Melik. (2008). *“El derecho al trabajo”*. Programa de derechos humanos del centro europa. Tercer Mundo (CEIM). Ginebra – Suiza.

PACHECO ZERGA, Luz. (2012). *“Los elementos esenciales del derecho del trabajo”*. Revista de Derecho 13. Piurua. Universidad de Piura UDEP. Piura – Perú.

PAREDES LOZADA, Lourdes. (2018). *“La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo”*. Tesis para optar doctorado. Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa – Perú.

PASARA, L. (2003). *“Tres claves de justicia en el Perú”*. Editorial Justicia Viva. Lima – Perú.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. (1998). *“Los principios del Derecho del trabajo”*. Tercera edición, editorial DEPALMA. Buenos Aires – Argentina.

QUIROZ ESLADO, Luis. (2011). *“El Proceso ordinario Laboral”*. Primera edición, octubre. Editorial Gaceta Jurídica. Lima – Perú.

QUISBERT Ermo. (2010). *“Apuntes de Derecho Procesal Civil Boliviano”*. USFX. Sucre – Bolivia.

RAMOS LOZADA, Arnaldo. (2011). *“Los conceptos de intereses difusos y colectivos. Notas para un estudio preliminar”*. En Concursos Jurídicos. Trabajos Ganadores. Edición 2011. Tercer Concurso de Investigación Jurídica de la Jurisprudencia Nacional. Tercer Concurso Nacional de Ensayos Jurídicos. Primera Edición. Editorial AMAG. Lima – Perú.

RAMOS, Santiago. (2008). *“Aspectos a tener en cuenta para identificar una relación de trabajo subordinado”*. SAIJ. Argentina.

RIOJA BERMUDEZ, Alexander. (2009). *“La sentencia. Etapa decisoria”*. Gaceta Jurídica. Seminario Taller de Derecho Procesal Civil. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.

RIOJA BERMUDEZ, Alexander. (2017). *“La demanda y su calificación”*. Legis Perú LP. Lima – Perú.

RIVERA MORALES, Rodrigo. (2011). *“La prueba: un análisis racional y práctico”*. Marcial Pons. Salamanca – España.

RODRÍGUEZ RIOJAS, Juan I. (2018). *“Manual Práctico del proceso Laboral. Visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del trabajo Ley N° 29497”*. Primera edición, octubre. Editorial MOTIVENSA SRL. Lima – Perú.

RUEDA ROMERO, Paulino. (2007). *“La administración de Justicia en el Perú: problema de género”*. Revista de Derecho de la Universidad Nacional San Martín de Porres–USMP. Recuperado de: <https://www.usmp.edu.pe/derecho/instituto/revista/>

RUIZ JARAMILLO, Luis. (2017). *“El derecho constitucional a la prueba y su configuración en el código general de Proceso Colombiano”*. Tesis doctoral. Universitat Rovira i Virgili. Tarragona – España.

SAGARDOY BENGOCHEA, Juan. (1997). *“Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”*. Primera Edición. Instituto de Investigaciones jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México UNAM. México.

SÁNCHEZ CRUZAT, José Manuel. (2007). *“Los estándares de calidad de la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos: El derecho al proceso equitativo y el plazo razonable de resolución”*. Jornada sobre buena administración de Justicia y tutela judicial efectiva. AMBIT. Barcelona – España.

SERRA LANDÍVAR, M. (2016). *“La oralidad como principio fundamental para la flexibilización de la congruencia causal de la pretensión de despido nuño dentro del nuevo proceso ordinario laboral”*. Tesis para optar el título de abogado. Universidad de Piura. Piura – Perú.

SUMARIA BENAVENTE, Omar. (2018). *“Teoría de la prueba. Análisis y razonamiento probatorio”*. Instituto Pacífico SAC. Primera Edición – junio. Lima – Perú.

TEMISTOCLE MARTINES, L. (1995). *“Derecho Público”*. Tercera Edición. Giuffre editores. Milano – Italia.

UGARTE RADDATZ, Mariana. (2018). *“El rol de la narración en la motivación de las sentencias”*. Universidad de Chile. Santiago de Chile – Chile.

VALENTÍN, Gabriel. (2014). *“la prueba y la sentencia: algunos reflexiones sobre la regla de la carga de la prueba”*. Revista de Derecho. Segunda Época, año 9, número 10. Uruguay.

WHITE WARD, Omar. (2008). *“Teoría General del Proceso”*. Segunda edición actualizada. Corte Suprema de Justicia. Escuela Judicial. Heredia – Costa Rica.

ZULETA, Hugo. (2005). *“La fundamentación de las sentencias judiciales”*. Revista ISONOMÍA, número 23, volumen I. Ciudad de México.

**A  
N  
N  
E  
X  
O  
S**

VII. ANEXOS

ANEXO 1

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

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

				<p><i>de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
			<p><b>Postura de las partes</b></p>	<p><b>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</b></p> <p><b>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</b></p> <p><b>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</b></p> <p><b>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		<p><b>PARTE CONSIDERATI VA</b></p>	<p><b>Motivación de los hechos</b></p>	<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.</b> <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</i></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple</i></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados</i></p>

				<p><i>probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple</b></p>
			<p align="center"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> <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).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base</i></p>

				<p>para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>
		<p><b>PARTE RESOLUTIVA</b></p>	<p><b>Principio de congruencia procesal</b></p>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</b></p> <p><b>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</b></p> <p><b>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</b></p> <p><b>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>
			<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p>

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

**Cuadro de la Operacionalización de la variable: calidad de la sentencia – Segunda Instancia**

<b>OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>SUBDIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p><b>6. El encabezamiento evidencia:</b> <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p><b>7. Evidencia el asunto:</b> <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p><b>8. Evidencia la individualización de las partes:</b> <i>se individualiza al demandante, al demandado y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso. Si cumple</i></p> <p><b>9. Evidencia los aspectos del proceso:</b> <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple</i></p> <p><b>10. Evidencia claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>

			<p><b>Postura de las partes</b></p>	<p><b>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</b></p> <p><b>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</b></p> <p><b>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</b></p> <p><b>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		<p><b>PARTE CONSIDERATI VA</b></p>	<p><b>Motivación de los hechos</b></p>	<p><b>2. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.</b> <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</i></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple</i></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</i></p>

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

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

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

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

**1. CUESTIONES PREVIAAS**

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. La subdimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*

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

4.3. Las subdimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *Aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.*

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

5. Cada subdimensión 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 subdimensiones, las dimensiones y variables 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, incorporarlas 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, NORMATIVO 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**

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

**Fundamentos:**

- ❖ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión: si cumple
- ❖ El 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**

<b>Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión</b>	<b>Valor (referencial)</b>	<b>Calificación de calidad</b>
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 se cumple 1 de los 5 parámetros previstos	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 subdimension se determina en función 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**

Calificación									
Dimensión	Subdimensiones	De las subdimensiones					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión	Nombre de la subdimensión		X				7	(9-10)	Muy Alta
	Nombre de la subdimensión					X		(7-8)	Alta
	Nombre de la subdimensión							(5-6)	Mediana
	Nombre de la subdimensión							(3-4)	Baja
	Nombre de la subdimensión							(1-2)	Muy baja

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, ... es alta, se deriva de la calidad de las dos subdimensiones, ... 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 subdimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 subdimensiones 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; estos 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 ultimas 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 subdimensiones 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	2 x 5	10	Muy Alta
Si se cumplen 4 de los 5 parámetros previstos	2 x 4	8	Alta
Si se cumplen 3 de los 5 parámetros previstos	2 x 3	6	Mediana
Si se cumplen 2 de los 5 parámetros previstos	2 x 2	4	Baja
Si se cumplen 1 de los 5 parámetros previstos	2 x 1	2	Muy Baja

**Nota:** el número 2, está indicando que la ponderación o pesa 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 de la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En este 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 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 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)**

Calificación									
Dimensión	Sub dimensiones	De las sub dimensiones					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta			
		2x1 = 2	2x2 = 4	2x3 = 6	2x4 = 8	2x5 = 10			
Nombre de la dimensión	Nombre de la sub dimensión			X			14	(17-20)	Muy Alta
						(13-16)		Alta	
	Nombre de la sub dimensión				X			(9-12)	Mediana
						(5-8)		Baja	
						(1-4)		Muy baja	

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

**Fundamentos:**

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- De acuerdo al cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) y el resultado es 4
- El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

**Valores y nivel de calidad:**

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

**5.3. 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 LAS SENTENCIAS**

Se realiza por etapas

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

**Examinar el cuadro siguiente:**

**Cuadro 6**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Subdimensiones de la variable	Calificación de las subdimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5		(1-8)	(9-16)	(17-24)	(25-32)	(33-40)		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte Expositiva	Introducción			X			7	(9-10)	Muy Alta					
		Postura de las partes				X			(5-6)	Mediana					30
								(7-8)	Alta						
								(3-4)	Baja						

										(1 - 2)	Muy baja						
Parte Considerativa	Motivación de los hechos	2	3	6	8	10	14	(17 - 20)	Muy Alta								
					X			(13 - 16)	Alta								
	Motivación del Derecho			X			(9 - 12)	Mediana									
							(5 - 8)	Baja									
	Parte Resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	(9 - 10)	Muy Alta							
						X	(7 - 8)		Alta								
Descripción de la decisión							(5 - 6)	Mediana									
					X		(3 - 4)	Baja									
							(1 - 2)	Muy Baja									

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

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

**Fundamentos:**

- De acuerdo a las listas 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 procedimiento 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) Ingresarla información a cuadro similar al que se presenta en el cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

#### Determinación de los niveles de calidad

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

#### Valores y niveles de calidad

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

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

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

#### Fundamento:

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

**Anexo 3**  
**DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO**

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre desnaturalización de contrato sujeto a modalidad, reposición por despido incausado, y otros, en el expediente 00934-2019-0-2001-JR-LA-05, del Distrito Judicial de Piura – Piura, 2020, en el cual han intervenido en primera instancia: Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura y en segunda instancia intervino la Sala Laboral Permanente del Distrito Judicial de Piura.

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

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

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

Piura, 28 de abril del 2020.

---

**TAMARITA EVA ORTIZ PACHERRES**  
**DNI N° 46589265**

## **Anexo 4**

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

EXPEDIENTE : 00934-2019-0-2001-J-LA-05  
ESPECIALISTA : POLA STEPHANY PALACIOS VIVES

En la ciudad de Piura, siendo el día 16 de agosto del 2019, la Señora Jueza del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, ha expedido la siguiente Resolución N° 02:

#### **SENTENCIA**

VISTOS y OIDOS: con el presente proceso para sentenciar, escuchada y visualizada la grabación en audio y video; y CONSIDERANDO:

#### **I.- ASUNTO:**

1.1 En la ciudad de Piura, siendo las 11:30 de la mañana del día 07 de agosto del 2019, se llevó a cabo la Continuación de Audiencia de Juzgamiento, conforme a lo señalado en el último párrafo del artículo 47° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo, en dicha diligencia, la Señora Jueza del Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura, difirió su fallo de la sentencia para que las partes concurren al juzgado a efectos de que se les notifique la sentencia, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 47° de la NLPT.

#### **II.- ANTECEDENTES**

##### **ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:**

2.1. Mediante escrito, de folios 37 al 45, el demandante JMBCH, interpone demanda sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y OTROS contra ESSJ SAC, alegando que ingreso a laborar para la demandada desde el mes de mayo del 2014, no habiendo suscrito por un lapso de tres meses, pues a partir del 16 de agosto del mismo año, recién se formaliza la relación laboral a través de la suscripción de un contrato de trabajo a plazo fijo, de fecha 16 de agosto del 2014, en el cual se indica

como objeto del contrato temporal los servicios de una persona a efectos que realice labores de apoyo logístico, contrato que fue renovado hasta el 31 de diciembre del 2015, posteriormente se le vuelve a contratar como agente de seguridad, con el fin de brindar seguridad y custodia de los bienes de la empresa; sin embargo el 31 de diciembre del 2018 no se le permitió el ingreso a su centro de labores, dejándose constancia de ello en el acta de denuncia policial.

- 2.2. Agrega que, la demandada a través de los distintos contratos temporales a plazo fijo ha demostrado una continuidad de su contratación que ha estado supeditada a la realización de distintos servicios pero que en el fondo corresponden a una misma actividad que es la de chofer, aunado a ello que a pesar de incidir en los cargos con términos de apoyo logístico o agente de seguridad, no ha delimitado cada una de sus funciones propias que exige el contrato, con lo cual se tiene que sus labores constituyen carácter principal y de naturaleza permanente de la empresa demandada.
- 2.3. Refiere que, la demandada ha realizado una contratación fraudulenta, por lo que, en su caso ha existido un contrato de trabajo a plazo indeterminado, según el cual solo podía ser despedido bajo una causa justa relacionada con su conducta y capacidad.

#### **ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA**

- 2.4. Mediante folios 147 al 164, la parte demandada ESSJ SAC, contesta la demanda, conforme a lo establecido en el artículo 43° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- 2.5. La emplazada alega que, el demandante prestó servicios para su representada desde el día 16 de agosto del 2014 hasta el 31 de diciembre del 2018, fecha en que terminó la vigencia de su contrato, siendo su cargo de inicio de apoyo logístico, conforme consta en los contratos de trabajo. Agrega que, las afirmaciones del demandante respecto a su fecha de ingreso, son falsas, al no haber prestado medio probatorio que así lo acredite.
- 2.6. También indica que, desde el inicio de la contratación, el demandante estuvo bajo contratos sujetos a modalidad y siendo que se conoció por el propio actor que se encontraba capacitado para realizar otra actividad como agente de seguridad privada, atendiendo a que portaba arma y licencia de SUCAMEC, su representada a raíz de su actividad comercial y la inseguridad que existe, puso en marcha el plan piloto de

seguridad privada, contratándose al accionante por el periodo de 12 meses como agente de seguridad, sin embargo atendiendo a que posteriormente no se le renovó su licencia, por lo que ya no pudo seguir contratado bajo dicha modalidad y además por decisión de la administración no se continuó con el citado plan piloto, no obstante a partir del 01 de enero del 2017 se retoma la contratación del demandante con el cargo de personal de seguridad y apoyo logístico.

2.7. Finalmente precisa que, el demandante no ha demostrado la simulación de los contratos, habiendo sido su contratación netamente legítima, dado que su representada tiene como actividades principales: venta al por menor de combustible para vehículos automotores, alquiler y arrendamiento de vehículos a personas naturales y jurídicas a través de un Rent a car, y que en el caso de alquiler sólo se alquila el vehículo, por lo que, niega que el demandante el día 28 de junio del 2014, fecha de la ocurrencia del siniestro con el vehículo de placa D0X-409, se haya encontrado como trabajador de su representada, pretendiendo vincularse a su empresa por el simple hecho de conducir un vehículo de su propiedad.

### **III.PRETENSIONES**

- a. Conforme al Acta de Audiencia de Conciliación, cuyo audio y video obra a folios 165 al 167, y al haberse dado por frustrada la conciliación, se establecieron las pretensiones materias de juicio en los siguientes términos:
- *Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad*
  - *Reconocimiento del vínculo laboral bajo el Decreto Legislativo 728*
  - *Reposición por despido incausado*
  - *Remuneraciones dejadas de percibir*
  - *Intereses legales, costas y costos del proceso*

### **IV.FUNDAMENTOS DE LA DECISION**

4.1. El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercer la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, la misma que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3) del

artículo 139 de la Constitución Política del Estado, éste último de aplicación supletoria al caso de autos.

4.2. El artículo 23° de la Nueva Ley procesal del Trabajo – Ley N° 29497 establece que: la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las reglas especiales de distribución de la carga probatoria; **acreditada la prestación personal de servicios, se presume** la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, **salvo prueba en contrario.** Cuando corresponda, si la demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador tiene la carga de la prueba de la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal; de modo paralelo cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba del pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

4.3. Como se observa la Nueva Ley Procesal del Trabajo recoge la denominada Presunción de Laboralidad, la cual permite que el accionante que alegue la condición de trabajador o ex trabajador acredite cuando menos en forma indiciaria que los servicios prestados al demandado fueron personales, pues proporcionando evidencia de una prestación personal pondrá de manifiesto que los servicios eran prestados o ejecutados en condición de dependencia; siendo que la prueba en contrario le corresponderá al empleador demandado quien deberá probar que los servicios no tenían la condición de personales y que además no se trata de una relación de duración indeterminada.

***a) Sobre las cuestiones probatorias***

***- De la parte demandada:***

4.4. La demandada, en la audiencia de juzgamiento (*minuto 21:11 – video 181*) presenta cuestión probatoria consistente en la tacha contra el testigo AVP, alegando que, este se encuentra dentro del impedimento contemplado en el literal 4) del artículo 229° del Código Procesal Civil, pues tendría interés directo o indirecto en el resultado del proceso, aparte es una persona que no gozaría ni de credibilidad, ni de imparcialidad, porque ha tenido un conflicto con su representada. Ofrece como prueba de su tacha, una invitación para conciliar donde dicha persona requiere a su representada para solucionar un conflicto de intereses, por lo que, tiene una enemistad manifiesta con

su representada al punto de haberla llevado a un procedimiento conciliatorio para determinar la Litis.

4.5. Absuelvo el traslado por la demandada, (*minuto 22:47 – video 181*), señalando que, todos los medios probatorios son valorados por el juez, siendo esta etapa una adaptación probatoria. Además que, el citado testigo ha sido un trabajador estable cuando el demandante ingresó a trabajar para la empresa demandada y es de vital importancia su testimonio, puesto que con ello se acreditará la fecha de ingreso mayo del 2014 y si bien es cierto si el citado testigo le invitó a conciliar a la demandada en ese procedimiento no ha especificado cual ha sido el destino de este conflicto puesto que no se ha precisado si ha existido algún proceso entre el citado testigo y la demandada.

4.6. Respecto a lo alegado por el demandante, la parte demandada señala que, (*minuto 24:32 video 181*), no necesita acreditar la existencia de un proceso, por cuanto conforme lo señala la Ley de Conciliación, lo que se somete a un conciliador extrajudicial es un conflicto de intereses, y es esta persona que ha mantenido un conflicto con su representada que pretende ser admitida como testigo, creo que la enemistad es más que manifiesta, por lo que, no se necesita acreditar la existencia de un proceso, por cuanto la existencia del conflicto está acreditada.

4.7. Ahora bien, el artículo 300° del CPC, de aplicación supletoria al proceso laboral, señala que:

*“Se puede interponer tacha contra los testigos y documentos. Asimismo, se puede formular oposición a la actuación de una declaración de parte, a una exhibición, a una pericia o a una inspección judicial. También pueden ser materia de tacha y de oposición los medios probatorios atípicos.”*

4.8. Al respecto, cabe señalar que, en principio, el artículo 26 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, no establece impedimento alguno para el ofrecimiento de testigos. Ahora bien, si nos remitimos a lo regulado en el literal 4) del artículo 229° del Código Procesal Civil, considero que si bien el testigo AVP, ha podido haber invitado a la empresa demandada a una conciliación ante un centro conciliatorio; sin embargo ello no significa que exista entre ambos una enemistad cierta, como lo alega la demandada, más aun si todo trabajador en virtud del principio de irrenunciabilidad

de sus derechos, puede solicitar el cumplimiento de los mismos por parte de su empleador o ex empleador; ni mucho menos que dicha persona tenga interés en el resultado de este proceso, más aún si el Juez tiene la obligación de valorar todos los medios probatorios en forma conjunta y razonada; por lo que, la cuestión probatoria deviene en infundada.

### Análisis de la controversia

#### **b) respecto a la existencia del vínculo laboral**

4.9. En cuanto a la existencia del vínculo laboral y a su prestación ininterrumpida cabe señalar que:

*“El contrato de trabajo, salvo las limitaciones de orden público que están sintetizadas en el mínimo social o convencional establecido para la empresa donde se ejecutará el propio contrato, constituirá siempre un acuerdo de voluntades encaminadas a que el empleador se beneficie de una labor ajena que previamente ha establecido orgánicamente como consonante de sus intereses por el que remunera y, de parte del trabajador, ejecutar subordinada y lealmente el encargo convenido. Dentro de esta perspectiva, el contrato de trabajo es un contrato personal más de los que existen que, por las reservas legales impuestas, ha de sujetarse a dichas limitaciones pero sin vaciar el contenido de los elementos que esencialmente se presentan en todo contrato (voluntad, consentimiento, causa, objeto, conformidad con el orden público, forma, entre otros)<sup>1</sup>”.*

4.10. Ahora bien, el contrato de trabajo presenta elementos esenciales indispensables para su existencia, que lo caracterizan como tal y lo distinguen de la figura contractual más símil como es la locación de servicios; siendo estos elementos: a) *La prestación personal de servicio*, b) *La remuneración*, y c) *La subordinación*.

4.11. Respecto a la **prestación de servicios**, este implica que nadie salvo el trabajador puede ejecutar el servicio contratado, lo que determina que el servicio que debe

---

<sup>1</sup> CAS. Nº1739-2003-Puno; El Peruano 01/03/2005

prestar un trabajador sea personalísimo. La remuneración es la contraprestación que corresponde percibir al trabajador por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de su empleador, que puede pagarse en efectivo o en especie y que es de su libre disponibilidad; finalmente, la subordinación, es el elemento esencial más importante del contrato de trabajo, pues, su ausencia origina que no se configure el mismo; está relacionado con el deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigido por éste en los términos acordados, conforme a ley, convenio colectivo o costumbre.

4.12. Como señala el artículo 9º del T.U.O. de la Ley de Productividad y competitividad laboral, por *la subordinación el trabajador presta servicios bajo la dirección de su empleador el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (...)*”.

4.13. En el presente caso, el demandante señala haber laborado para la demandada desde el mes de mayo del 2014 y asimismo para acreditar dicha afirmación, presenta como medios probatorios las documentales consistentes en: acta de denuncia de fecha 28 de junio del 2014, a folios 26, certificado de SOAT del vehículo de plaza D0X-409, a folios 27, tarjeta de propiedad del vehículo en mención, a folios 28, informe inicial de la aseguradora MAPFRE de fecha 28 de junio del 2014, a folios 31, copias de fotografías del vehículo siniestrado, a folios 32 al 34; sin embargo, la parte demandada ha señalado que dichos medios probatorios no acreditan el vínculo laboral del demandante por el periodo mayo hasta el 15 de agosto del 2014, por cuanto dicho vínculo laboral habría iniciado recién el 16 de agosto del 2014, conforme al contrato de trabajo a plazo fijo, a folios 59 al 60; sin embargo, a lo alegado por el actor en la audiencia de juzgamiento (*minuto 51:23 y 01:15:53 – video 182*), en la cual señaló que la camioneta de propiedad de la demandada en donde habría sufrido el accidente, fue contratada por empresa PLUS PETROL, siendo que el contrato de alquiler no sólo comprendía contrato del vehículo sino también del chofer y que asimismo a los trabajadores contratados de manera verbal se les contrataba el seguro complementario de riesgo – SCTR, este Despacho admitió como medio probatorio de oficio el contrato de alquiler del vehículo camioneta marca Toyota, modelo Fortunier, de placa D0X-409 de propiedad de la demandada y asimismo el

seguro complementario de riesgo, durante el período mayo y julio del 2014, tal como verifica el acta de audiencia de juzgamiento, a folios 177 al 181.

4.14. No obstante lo ordenado por este Juzgado, la parte demandada en la continuación de la audiencia de juzgamiento no ha cumplido con presentar ninguno de los documentos admitidos como medios probatorios de oficio, por cuanto según dicha parte señala no tenerlos, y que si bien los ha solicitado no se le han alcanzado por no contarse con dicha información y además porque serían de fecha antigua, no obstante dicha parte no acredita haberlos solicitado; en consecuencia a este despacho advierte una falta al deber de colaboración por parte de la demandada, lo cual permite extraer conclusiones en contra de los intereses de la misma y admitir el fundamento del accionante respecto a su record laboral, ello además en aplicación de lo dispuesto por el artículo 29 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo que señala: “El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes”.

4.15. Por otro lado, cabe precisar que, respecto de las testimoniales ofrecidas y actuadas por cada una de las partes, este Despacho considera no tomar en cuenta lo señalado respecto a la fecha de ingreso del actor, por cuanto se considera que lo alegado no resulta creíble y no genera convicción, al observar que su testimonio estaba dirigido a quien lo ofrece.

4.16. en este sentido, de lo alegado se aprecia que, el demandante estuvo laborando a través de un contrato verbal, con todas las características de un contrato laboral, realizando labores de chofer, por lo que, conforme lo establece el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, en toda prestación personal de servicios, remunerada y subordinada se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el mes de mayo del 2014 hasta la fecha de cese.

***c) Respecto a la reincorporación por despido incausado***

4.17. El despido está definido como *“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste, decide poner fin a la relación de trabajo”*<sup>2</sup>.

4.18. Ahora bien, el Tribunal Constitucional a través de diferentes resoluciones, ha habilitado un régimen adjetivo o procesal de carácter restitutorio, en el que sus efectos serían los de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, o, para circunscribir el mandato al ámbito laboral, restituir al *“trabajador a su centro de trabajo del cual fue despedido arbitrariamente”*.

4.19. Los efectos restitutorios derivados de un despido arbitrario generan, según el tribunal, en los tres casos siguientes: a) *despido nulo, todas las causales señaladas en el artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. b) *despido incausado*, y c) *despido fraudulento*.

4.20. Existe entonces despido incausado<sup>3</sup> 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”*.

4.21. Ahora bien, habiéndose determinado precedentemente que entre las partes procesales se configuró relación laboral a plazo indeterminado regulada por el régimen laboral de la actividad privada, es de aplicación el artículo 22º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual señala que para poner fin a la relación laboral es necesario que exista una causa justa:

*“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.*

*La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.*

---

<sup>2</sup> Manuel Alonso Curso, en Curso del Derecho al Trabajo, citado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 976/2001-AA/TC

<sup>3</sup> Ver Expediente N° 976-2001-AA/TC

*La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.*

4.22. Sin embargo, dicha potestad del empleador de poder despedir a su trabajador cuando advierta una causa justa relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, se encuentra condicionada a que se le otorgue por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que el trabajador pueda defenderse por escrito de los cargos que se le imputan, y comunicarle el despido por escrito mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese, tal como prescriben los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR:

*“Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.*

*Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.*

*Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.*

*Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.*

*Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.*

*El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave e la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.*

4.23. En el presente caso, ya ha quedado determinado que el accionante mantenía con la demandada una relación laboral a plazo indeterminado, y que fue el empleador quien dio por terminada la relación laboral, habiendo esbozado como argumento la terminación del contrato, por lo que, este juzgado considera que ello no constituye una causa justificada basada en su conducta o capacidad, debidamente acreditado en un procedimiento de despido; por lo que la demanda en este extremo procede ser amparada; **dejándose sin efecto el despido del demandante ordenándose su reposición.**

***d) Respecto al pago de remuneraciones y beneficios sociales***

4.24. Con respecto al pago de las remuneraciones adeudadas, se debe señalar en primer lugar que, el artículo 24° de nuestra Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

4.25. Así pues, la remuneración es la retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador, por lo tanto no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, ni mucho menos de sustracción total.

4.26. En ese sentido, se tiene que el demandante pretende el pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta su real y efectiva reposición, sin embargo se tiene que las remuneraciones dejadas de percibir, tienen naturaleza indemnizatoria mas no restitutoria, **por lo tanto se declara improcedente este extremo de la demanda,** dejando a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a ley, no

correspondiéndole tampoco pago de intereses legales, al ser accesoria la presente pretensión.

***e) Respecto al pago de costas y costos***

4.27. Los **costos procesales**, están constituidos por los honorarios del abogado de la parte vencedora más un 5% destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su fondo mutual y para cubrir los honorarios de los abogados en los casos de auxilio Judicial, conforme señala el artículo 411° del Código Procesal Civil.

4.28. Al respecto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, dispone textualmente que: “(...) *En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos*”.

4.29. En el caso de autos, y en los términos del artículo 411° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria, es de precisar que i) la parte demandante ha concurrido con abogado al acto de audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento y continuación de la misma, ii) ha sido necesario un debate medianamente profundo, hecho que en esta oportunidad se valora para determinar el monto.

4.30. Por lo esbozado, esta judicatura estima que, en esta instancia, corresponde fijar la suma de **UN MIL DOSCIENTOS SOLES**, por concepto de costos procesales (honorarios del abogado), más **SESENTA SOLES**, correspondiente al 5% de dicho monto que está destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo.

4.31. En cuanto a **las costas**, están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el presente proceso.

4.32. Al respecto, teniendo en cuenta que el demandante, no ha cancelado tasas judiciales, **no corresponde condenar al demandado por el concepto de costas procesales.**

**V.- DECISIÓN:**

Fundamentos por los cuales **SE RESUELVE:**

5.1. Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **JMBCH** sobre **DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y OTROS** contra **ESSJ SAC**.

En consecuencia

5.2. **ORDENO** a la **ESSJ SAC** reconozca al demandante bajo el régimen laboral regulado por el D.S. N° 003-97-TR, desde el mes de mayo del 2014 hasta la fecha de su cese.

5.3. **DÉJESE** sin efecto el despido del demandante; en consecuencia **ORDENO** que la demandada cumpla con **REPONER** a **JMBCH** en sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido.

5.4. **IMPROCEDENTE** en el extremo de pago de remuneraciones dejadas de percibir.

5.5. **Con costos y sin costas procesales.**

5.6. Consentida o ejecutoriada que sea la presente **CÚMPLASE** y archívese en oportunidad conforme a ley.-

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA**

**SALA LABORAL PERMANENTE**

Expediente : 00934-2019-0-2001-JR-LA-05  
Demandante : JMBCh  
Demandado : ESSJ S.A.C.  
Materia : Desnaturalización de los contratos modales y reposición por despido incausado.  
Procedencia : Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura

**SENTENCIA DE VISTA**

**(TRIBUNAL COLEGIADO)**

**RESOLUCION N° 06**

Piura, 18 de noviembre de 2019

**I. MATERIA**

Determinar si se confirma o se revoca la sentencia de fecha 16 de agosto de 2019, inserta entre las páginas 194 a 203, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda interpuesta por JMBCH sobre desnaturalización de contratos y otros contra la ESSJ SAC.

En consecuencia, ordena a la ESSJ SAC reconozca al demandante bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, desde el mes de mayo de 2014 hasta la fecha de su cese.

Asimismo, deja sin efecto el despido del demandante, en consecuencia ordena que la demandada cumpla con reponer a JMBCH en sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido.

Finalmente, declara improcedente el extremo de pago de remuneraciones dejadas de percibir.

Con costos y sin costas procesales

## **II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA PARTE DEMANDADA ESSJ SAC CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El abogado de la parte demandada interpone recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, por los siguientes fundamentos:

1. La pretensión de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad nunca fue solicitada por la parte demandante, esta fue una pretensión implícita propuesta por la Jueza de primera instancia en audiencia de juzgamiento, razón por la cual resulta notoria la parcialidad de la Magistrada, vulnerándose el artículo III de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
2. En cuanto a las cuestiones probatorias, se debe indicar que el señor AVP manifestó que sí había sido invitado a conciliar con la demandada, y que luego demandó.
3. Respecto al considerando 4.16 y 4.23, resulta ser falso que el demandante haya laborado a través de un contrato verbal, con todas las características de un contrato laboral realizando labores de chofer, pues su verdadera fecha de ingreso fue el 16 de agosto de 2014 conforme a los contratos sujetos a modalidad por

- servicio específico que obran en el expediente, es así que el demandante no ha acreditado de manera fehaciente que su vínculo haya iniciado en mayo de 2014.
4. Se encuentra acreditado que nunca existió despido, sino que el contrato sujeto a modalidad suscrito con el demandante, no fue renovado, configurándose así el vencimiento del contrato, debiéndose aplicar lo dispuesto en el artículo 16 inciso c) de la Ley de Productividad y Competitividad laboral.
  5. Del análisis de los contratos de trabajo suscrito por el demandante se colige que los requisitos contemplados en el artículo 63 del Decreto Legislativo N° 728, fueron cumplidos, es más, la duración de cada uno de ellos tenía relación directa con la necesidad de los servicios requeridos por la empresa usuaria, con lo que se encontraban dentro del margen establecido en el segundo párrafo del artículo mencionado.
  6. Se ha vulnerado la motivación de las resoluciones judiciales, pues el razonamiento del Magistrado de primera instancia debió fundamentarse y tomar en cuenta los medios probatorios que acreditan el cumplimiento del objeto de contratación, del mismo modo se cumplió con cancelar en su oportunidad cada uno de los beneficios al demandante, asimismo, debe tenerse en cuenta los pronunciamientos que el tribunal Constitucional ha expedido en cuanto a la debida motivación.
  7. No existió un despido arbitrario y mucho menos se ha desnaturalizado los contratos, esto en la medida que el cese del trabajador obedeció al vencimiento del plazo de su contrato.
  8. La Juzgadora de forma irrazonable ha aplicado incorrectamente el artículo 29 de la Ley Procesal del Trabajo, extrayendo conclusiones irrazonables por el hecho de no haber podido acreditar que el demandante no era trabajador, lo que constituye una prueba diabólica, dado que les pide demostrar un hecho que no ocurrió. Además, la accionada no se ha negado a brindar información requerida, específicamente los contratos de alquiler de vehículos y del seguro complementario de trabajo de riesgo, pues en audiencia se indicó que alguna documentación de la empresa posiblemente se perdió a consecuencia de las lluvias del año 2017.

### **III. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISIÓN**

9. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. En mérito de este recurso, el juez, Tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.
10. Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud tiene las mismas facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aún admitir a analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor sólo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, y circunscribe el debate a los extremos apelados.
11. El artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del trabajo establece que en los procesos de carácter laboral los jueces deben evitar que la desigualdad de las partes afecte el desarrollo del proceso, para lo cual procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad.
12. Asimismo, se debe tener presente que, de acuerdo con la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en lo no previsto en dicho cuerpo normativo se aplica de manera supletoria lo dispuesto en el Código Procesal Civil.
13. El señor JMBCH (el demandante, accionante o actor) interpone demanda contra la ESSJ SAC (la demandada, accionada o emplazada) solicitando: impugnación de despido por considerarlo incausado, consecuentemente se ordene su reposición en el mismo puesto que ocupaba al momento del despido; más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir con el respectivo descuento de aportes previsionales.
14. En esta oportunidad, solo interpone recurso de apelación la parte demandada ESSJ SAC, cuyos agravios serán analizados en los siguientes apartados.

*a. Sobre la vulneración del derecho a la debida motivación de la sentencia emitida en primera instancia.*

15. La defensa legal de la ESSJ aduce como agravio que se ha vulnerado la motivación de las resoluciones judiciales, pues el razonamiento del Magistrado de primera instancia debió fundamentarse y tomar en cuenta los medios probatorios que acreditan el cumplimiento del objeto de contratación, del mismo modo se cumplió con cancelar en su oportunidad cada uno de los beneficios al demandante, asimismo, debe tenerse en cuenta los pronunciamientos que el Tribunal Constitucional ha expedido en cuanto a la debida motivación.
16. El artículo 139 numeral 5 de la Constitución Política del Perú señala que uno de los principios de la función jurisdiccional es la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.
17. A su vez el artículo 50, apartado 6, del Código Procesal Civil, establece como uno de los deberes del juez fundamentar las sentencias, bajo sanción de nulidad, por esta razón, el artículo 122, apartado tercero, exige que las resoluciones contengan la mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho y derecho pertinente.
18. Sobre el derecho a la debida motivación el tribunal Constitucional ha señalado:

“La motivación de una resolución judicial no se basa en una determinada extensión de ella, toda vez que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y que, por si misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta fuese breve o concisa” (expediente N° 3282-2004-HC/TC, fundamento jurídico 3).
19. El mismo Colegiado señala que no se cumple con la exigencia de motivación en los casos de motivación suficiente:

[que] se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en

términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la ‘insuficiencia’ de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo” (expediente N° 00728-2008-PHC/TC, fundamento jurídico 7)

20. En el caso bajo comento, de la lectura de la sentencia de primera instancia, en especial de los fundamentos jurídicos N° 4.8 a 4.22, se advierte que la Jueza expone de manera clara y precisa los fundamentos por los cuales considera que en el presente caso ha existido una relación laboral que inició de manera verbal, esto teniendo en cuenta el acta de denuncia de fecha 28 de junio de 2014, certificado de SOAT y tarjeta de propiedad del vehículo de placa D0X-409, informe inicial a la aseguradora MAPFRE y copias de fotografías del vehículo siniestrado, documentos que se suman a la falta de colaboración de la demandada en la presentación de medios probatorios admitidos de oficio por la Jueza; por lo que, al margen de si se está de acuerdo o no con las razones dadas por la Magistrada, este Colegiado verifica que se ha cumplido con el deber de motivar las resoluciones judiciales.
21. Por tanto, este primer agravio debe ser desestimado por carecer de sustento factico y legal.

***b. Respecto a la pretensión de desnaturalización de los contratos fijada en primera instancia***

22. El abogado de la parte demandada esgrime como agravio que, la pretensión de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad nunca fue solicitada por la parte demandante, esta fue una pretensión implícita propuesta por la jueza de primera instancia en audiencia de juzgamiento, razón por la cual resulta notoria la parcialidad de la magistrada, vulnerándose el artículo III de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
23. Ahora bien, el artículo 376 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria señala: “La apelación contra los autos a ser concedida con efecto suspensivo, se interpone dentro de los siguientes plazos: (...) 2. En la misma audiencia, si el auto fuera expedido en ella, pero su fundamentación y demás requisitos serán cumplidos en el mismo plazo que el inciso anterior” (subrayado nuestro);

precisando el artículo 377 del mismo cuerpo legal, que los mismos plazos se aplican en los casos de apelación sin efecto suspensivo.

24. Sobre el particular, y conforme se advierte del audio y video de la audiencia de conciliación de fecha 25 de abril de 2015 (video 252, minuto 1:43 a 4:43), la jueza de primera instancia fija como una de las pretensiones del proceso la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, ante lo cual, si bien es cierto el abogado de la parte demandada en un primer momento expresó su disconformidad con dicha pretensión por cuanto en el petitorio de la demanda no consta expresamente una desnaturalización de los contratos laborales, también lo es que la Jueza, a raíz de la no conformidad de la accionada, procedió a explicar las razones por las que consideraba la desnaturalización de los contratos como pretensión implícita, luego de lo cual, y ante la pregunta de la Juzgadora, la defensa legal de la parte demandada ESSJ SAC manifestó de manera expresa su conformidad.
25. En ese sentido, el abogado de la demandada no cuestionó en la misma audiencia de conciliación la decisión de la Magistrada de fijar las pretensiones de la demanda, por el contrario, señaló que estaba de acuerdo, por lo que no puede admitirse en esta Superior Instancia un cuestionamiento en cuanto a las pretensiones ya fijadas en su oportunidad.
26. En consecuencia, el agravio formulado por la demandada merece ser desestimado por carecer de sustento fáctico y jurídico.

*c. Integración de la sentencia apelada respecto a la cuestión probatoria formulada por la demandada.*

27. Como segundo punto, la parte demandada refiere que en audiencia de juzgamiento, el señor AVP manifestó que si había invitado a conciliar por la demandada, pero que luego demandó.
28. En la audiencia de juzgamiento, la parte demandada sustentó la tacha del testigo AVP (CD), en que tiene interés directo en el proceso, y que no tiene credibilidad porque existe una enemistad manifiesta con la emplazada, ya que existe un conflicto al haber citado a conciliar según se acredita con el documento que obra en el expediente (página 138).

29. De acuerdo con el artículo 303 del Código Procesal Civil se puede tachar a los testigos por las causales establecidas en el artículo 229, 305 y 307 del Código Procesal Civil. En ese sentido, el numeral 4 del artículo 229 dispone que está prohibido de declarar “el que tenga interés, directo o indirecto, en el resultado del proceso (...)”, mientras el artículo 307 inciso 1 prescribe: “es amigo íntimo o enemigo manifiesto de cualquiera de las partes, demostrado por hecho inequívocos (...)” (subrayado nuestro).
30. En este caso, la parte demandada no ha probado que el señor VP sea un enemigo manifiesto de la emplazada, pues el solo hecho de haber invitado a un proceso de conciliación a la empresa no es muestra de odio y resentimiento, más aun si la norma procesal exige la existencia de hechos inequívocos. De igual manera, tampoco se ha explicado cuál sería el interés directo o indirecto en el resultado del presente proceso, o como le afectaría lo decidido en este proceso, toda vez que los efectos de la sentencia a emitirse solo le alcanzarían a las partes mas no al Señor VP, razones por las cuales la decisión de primera instancia que desestima la tacha debe ser confirmada.
31. Por otro lado, el primer párrafo del artículo 370 del Código Procesal Civil establece lo siguiente:
- “El Juez superior no puede modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que la otra parte también haya apelado o se haya adherido o sea un menor de edad. Sin embargo, puede integrar la resolución apelada en la parte decisoria, si la fundamentación aparece en la parte considerativa (...)”
32. En virtud a la norma anterior, corresponde integrar la sentencia de primera instancia en cuanto a la cuestión probatoria planteada por la demandada contra la declaración de los testigos ofrecidos por el actor, ya que si bien en los fundamentos jurídicos N° 4.3 a 4.7, la jueza analiza la cuestión probatoria y considera que debe ser declarada infundada, en la parte resolutive no se ha pronunciado sobre el particular.

***d. En cuanto a la fecha de ingreso del demandante como trabajador de ESSJ***

33. El abogado de la parte demandada refiere como agravio que, respecto al considerando 4.15 y 4.22, resulta ser falso que el demandante haya laborado a

través de un contrato verbal, con todas las características de un contrato laboral realizando labores de chofer, pues su verdadera fecha de ingreso fue el 16 de agosto de 2014 conforme a los contratos sujetos a modalidad por servicio específico que obran en el expediente, es así que el demandante no ha acreditado de manera fehaciente que su vínculo haya iniciado en mayo de 2014, agrega que la juzgadora de forma irrazonable ha aplicado el artículo 29 de la Ley Procesal de Trabajo y que no se han negado a brindar la información requerida, específicamente los contratos de alquiler de vehículos y del seguro complementario de riesgo, pues en audiencia se indicó que alguna documentación de la empresa posiblemente se perdió a consecuencia de las lluvias del año 2017.

34. En ese sentido, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR dispone: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece” (subrayado nuestro)
35. Antes de analizar el agravio de la demandada debe precisarse que, el demandante JMBCH señala haber iniciado la relación laboral de manera verbal con la demandada desde mayo de 2014, y es recién el 16 de agosto de 2014 que la accionada formaliza el vínculo laboral mediante contratos sujetos a modalidad, hasta el 31 de diciembre de 2018, fecha en que se decidió prescindir de sus labores.
36. Ahora bien, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en cuanto a la carga de la prueba<sup>4</sup>, corresponde al demandante acreditar que efectivamente inició sus labores en mayo de 2014, no obstante, debe también advertirse que en toda relación de carácter laboral existen niveles de asimetría que colocan al trabajador en una posición menos ventajosa frente a su empleador, pues es este último quien tiene a su cargo el manejo de toda la organización e información de la actividad laboral, de la que forma parte el trabajador.

---

<sup>4</sup> Artículo 23.1.- la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales

37. La parte demandante ofrece como medios probatorios el acta de denuncia verbal N° 2014-C.PNP.HCO, de fecha 28 de junio de 2014 (página 26), certificado de SOAT del vehículo de placa D0X-409 (página 27), informe inicial a la aseguradora MAPFRE (página 31).
38. En el acta de denuncia verbal antes mencionada se consigna lo siguiente: “JMBCH (...) Para denunciar que el día de la fecha a hrs. 14:30 el vehículo camioneta marca TOYOTA modelo FORTUNIER de color pata metálico con placa de rodaje D0X-409 de propiedad de ESSJ SAC, ha sufrido daños materiales (...)”, verificándose que no se consigna que el demandante lo estaba conduciendo en su calidad de arrendatario de dicho bien. De igual manera, en el informe inicial a la aseguradora MAPFRE, tampoco se hace referencia a un contrato de alquiler, sino que se consigna las características del vehículo, que era de propiedad de la ESSJ SAC y que el actor lo conducía en su calidad de chofer.
39. Al respecto, la demandada planteó en la audiencia de juzgamiento que habría alquilado el vehículo siniestrado que consta en el acta de denuncia, a un tercero y que este a su vez contrató a un chofer, y por ello, la jueza de primera instancia decidió admitir de oficio el contrato de alquiler del vehículo de placa D0X-409, así como el seguro complementario de riesgo durante el periodo de mayo a julio de 2014, reprogramándose la audiencia de juzgamiento (video 458, momento 1:12:14 a 1:12:21 – 1:18:55 a 1:22:08); sin embargo, la demandada no cumplió con presentar los documentos requeridos ni acreditó haberlos solicitado.
40. En ese orden de ideas, la demandada no ha logrado acreditar que durante el periodo de mayo a julio de 2014, haya alquilado el vehículo a un tercero, tal como alegaron en la audiencia de juzgamiento, por el contrario, el demandante sí ha ofrecido medios probatorios que generan credibilidad de su teoría, por lo tanto, resulta correcta la aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo<sup>5</sup>, en vista de la conducta no colaboradora de la accionada al haber negado la existencia de documentos propios de su actividad.

---

<sup>5</sup> Artículo 29.- El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.

41. En suma, los agravios formulados por la demandada deben ser desestimados, considerándose que el inicio de la relación laboral entre las partes realmente se produjo el mes de mayo de 2014, a través de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en aplicación del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR antes citado.

*e. Sobre la desnaturalización de los contratos laborales suscritos entre las parte.*

42. La defensa técnica de la accionada postula como agravio que, del análisis de los contratos de trabajo suscrito por el demandante se colige que los requisitos contemplados en el artículo 63 del Decreto Legislativo N° 728, fueron cumplidos, es más, la duración de cada uno de ellos tenía relación directa con la necesidad de los servicios requeridos por la empresa usuaria, con lo que se encontraban dentro del margen establecido en el segundo párrafo del artículo mencionado.

43. Habiéndose determinado en el apartado anterior que el demandante prestó servicios durante el periodo de mayo a julio de 2014 de manera verbal, se colige que, la relación laboral desde un inicio fue una a plazo indeterminado, por lo que el accionante no podía ser contratado en el periodo inmediatamente posterior a través de contratos de trabajo sujetos a modalidad, tal como prescribe el artículo 78 del decreto Supremo N° 003-97-TR: “los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese”.

44. En ese mismo sentido, la sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia mediante la Casación Laboral 7647-20114, Tacna ha precisado:

“(…) sobre todo si, la existencia de contrato escrito, es una formalidad ad solemnitatem, es decir, es aquella que no se puede subsanar en los contratos modales a plazo fijo. En este caso la demandante inicia la prestación de servicios sin suscribir contrato alguno, sino hasta después de dos meses, ello torna automáticamente a la relación laboral en una de tiempo indeterminado (…)”.

45. Sin perjuicio de lo hasta aquí señalado, debe precisarse que, en cuanto a los contratos sujetos a modalidad por servicio específico, el artículo 63 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece:

“Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación” (subrayado nuestro)

46. El dispositivo anterior en concordancia con el artículo 72 del mencionado Decreto Supremo, el cual establece entre los requisitos formales que deben reunir los contratos modales, el consignar la causa objetiva determinante de la contratación:

“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberá constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral” (subrayado nuestro).

47. Al respecto, el profesor GÓMEZ VALDEZ afirma:

(...) Se trata de contratos temporales para realizar una labor específica, perteneciente al campo técnico, tecnológico, profesional o científico: estamos ante trabajadores altamente especializados o calificados, aspecto a consignar en el contrato. Son contratos formales so pena de nulidad que no es otra cosa que considerarlos de duración indeterminada sí se ha cumplido con transponer el periodo de prueba (...) Es imperativo para la validez de estos contratos que se fije en el contrato de modo inequívoco su objeto y su duración determinada (...)

48. Así, se anexa el contrato de trabajo a plazo fijo por servicio específico suscrito por el periodo del 16 de agosto de 2014 al 31 de diciembre de 2015 (páginas 59 a 66), en el que ocupó el cargo de apoyo logístico. De igual forma, obran los contratos de trabajo a plazo fijo para servicio específico, suscritos por el período del 31 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018 (páginas 67 a 77), habiendo ocupado el cargo de agente de seguridad y apoyo logístico.

49. En tal sentido, este Tribunal Colegiado no advierte que la demandada haya establecido de manera clara y específica cual es la causa objetiva de contratación sujeta a modalidad, no siendo suficiente para dicha contratación lo señalado en la cláusula primera de los contratos de fecha 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2018, en la cual se indica: “EL EMPLEADOR es una empresa dedicada a brindar servicios de compra y venta de combustible, la cual debido a su actividad empresarial requiere contratar de manera temporal, los servicios de un trabajador capacitado para desempeñarse en el cargo de AGENTE DE SEGURIDAD (...)”, pues el demandante conforme a las boletas de pago de remuneraciones y gratificaciones (página 15 a 22), memorando 019-2018-ESSJ (página 23) y guía de remisión (página 24) se desprende que en los hechos realizó funciones de chofer para la demandada, cargo que, además, por su naturaleza y giro de la actividad comercial de la demanda no pudo ser considerado como temporal.
50. Por lo tanto, los agravios de la demandada merecen ser desestimados, confirmándose la decisión de primera instancia en el extremo que declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes.

*f. Sobre el despido incausado del señor JMBCH*

51. La defensa técnica de la parte demandada postula en cuanto al despido incausado que, se encuentra acreditado que nunca existió despido, sino que el contrato sujeto a modalidad suscrito con el demandante, no fue renovado, configurándose así el vencimiento del contrato, debiéndose aplicar lo dispuesto en el artículo 16 inciso c) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
52. Habiéndose determinado en la sentencia de primera instancia que entre el demandante y la empresa demandada existió una relación jurídica de naturaleza laboral a plazo indeterminado, es de aplicación el artículo 22 de Decreto Supremo N° 003-97-TR, el mismo que señala que para poner fin a la relación laboral es necesario que exista una causa justa:

“Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.

53. Por otro lado, de la revisión de los actuados, se aprecia que la defensa de la parte demandada no ha presentado los medios probatorios que demuestren que ha cumplido con el procedimiento de despido establecido en los citados artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR<sup>6</sup>, lo que resulta necesario a efectos de garantizar los derechos fundamentales de todo trabajador, entre ellos, el derecho de defensa y el derecho al trabajo.
54. Por el contrario, en la denuncia policial (página 35) que se adjunta a la demanda, se consigna la declaración de la encargada de Recursos Humanos, quien señaló que el actor fue impedido de ingresar toda vez que había concluido su contrato modal, lo que corrobora que no se siguió el procedimiento de ley.
55. Por consiguiente, en virtud del artículo 23.4 inciso c) de la Nueva Ley procesal del Trabajo, Ley N° 29497, que prescribe que la carga de probar la causa de despido le corresponde al empleador; la sentencia apelada debe ser confirmada en cuanto ordena la reposición del accionante en el puesto que tenía al momento de producido el despido.

---

<sup>6</sup> “Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

~~Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.~~

Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.

*g. En conclusión*

56. En suma, la sentencia apelada merece confirmarse por haberse emitido conforme a ley, y de acuerdo a lo actuado en el proceso, integrándose respecto a cuestión probatoria tacha formulada por la demandada.

#### **IV.- DECISIÓN**

Por las anteriores consideraciones:

1. **INTEGRARON** la sentencia de primera instancia en cuanto a la tacha formulada por la demandada contra la declaración testimonial ofrecida por la parte demandante, y en consecuencia, se declare infundada la referida cuestión probatoria.
2. **CONFIRMARON** la sentencia de fecha 16 de agosto de 2019, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda interpuesta por **JMBCH** contra la **ESSJ S.A.C.**
3. En consecuencia, **ORDENARON** a la ESSJ S.A.C. reconozca al demandante bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, desde el mes de mayo de 2014 hasta la fecha de su cese.
4. **DEJARON** sin efecto el despido del demandante, en consecuencia, ordenaron que la demandada cumpla con reponer a JMBCH en sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido.
5. **CONFIRMARON** la sentencia en el extremo que declara improcedente el extremo de pago de remuneraciones dejadas de percibir.
6. Con costos y sin costas procesales.
7. **NOTIFIQUESE** y devuélvase el expediente al juzgado de origen. Jueza Superior Ponente Dra. Claudia Morán de Vicenzi.

S.S.

IZAGA RODRIGUEZ

MORAN DE VICENZI

NIZAMA MARQUEZ