

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA

POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR
DESPIDO INCAUSADO EN EL EXPEDIENTE, N° 0037-
2013-0-1614-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE
LA LIBERTAD – SAN PEDRO DE LLOC. 2017**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

CARLOS ENRIQUE ROSALES ASMAT

ASESORA

Abg. DIONEE LOAYZA MUÑOZ ROSAS

TRUJILLO – PERÚ

2017

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Dr. WALTER RAMOS HERRERA

Presidente

Dr. EDILBERTO CLINIO ESPINOZA CALLÁN

Miembro

Dr. ELITER LEONEL BARRANTES PRADO

Miembro

AGRADECIMIENTO

A mis padres, por darme la vida e inculcarme los valores y principios básicos, convirtiéndose en un estímulo para mi constante superación como ser humano y profesional

Mi gratitud a todos que contribuyeron en este logro, especialmente a mis docentes, compañeros de clases, con quienes compartí momentos gratos en aras de lograr la condición de ser un profesional

Carlos Enrique Rosales Asmat

DEDICATORIA

A mis padres por haberme
dado la vida. A ellos mi eterna
gratitud.

A quienes dirigen la Universidad
Católica Los Ángeles de
Chimbote, porque hicieron posible
la realización de varios
profesionales, a quienes auguro
muchos éxitos en sus gestiones.

Carlos Enrique Rosales Asmat

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – San Pedro de Lloc; 2017? El objetivo fue, determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

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

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance judgments on replacement for uncaused dismissal, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00037-2013-0-1614-JR- LA-01, from the Judicial District of La Libertad - San Pedro de Lloc; 2017? The objective was to determine the quality of the judgments under study. It is of qualitative quantitative type, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected by convenience sampling; to collect the data, the techniques of observation and content analysis were used; and a checklist as a tool , validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expositive, considerative and resolute part, belonging to: the judgment of first instance were of rank: high, very high and very high; and the sentence of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of first and second instance sentences was very high, respectively.

Keywords: quality, motivation, rank, replacement for dismissal and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Jurado evaluador de tesis.....	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Índice de resultados	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
2.1. ANTECEDENTES.....	6
2.2. BASES TEÓRICAS.....	12
2.2.1. La pretensión	12
2.2.1.1. Concepto.....	12
2.2.1.2. Elementos de la pretensión.....	12
2.2.1.3. La pretensión en las sentencias examinadas.....	13
2.2.2. Derecho procesal laboral	13
2.2.3. El proceso laboral	13
2.2.3.1. Concepto.....	13
2.2.3.2. Principios aplicables al procesal laboral	14
2.2.3.2.1. Principio tutelar del trabajador	14

2.2.3.2.2. Principio de veracidad o primacía de la realidad	16
2.2.3.2.3. Principio de celeridad procesal	18
2.2.3.3. El proceso laboral ordinario	19
2.2.3.3.1. Concepto.....	19
2.2.3.3.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral ordinario	20
2.2.3.3.3. Descripción del proceso laboral ordinario	21
2.2.3.3.4. Aspectos relevantes del proceso al que pertenecen las sentencias examinadas	23
2.2.4. La prueba.....	24
2.2.4.1. Concepto.....	24
2.2.4.2. El objeto de la prueba.....	24
2.2.4.3. La carga de la prueba.....	25
2.2.4.4. El principio de la carga de la prueba	25
2.2.4.5. Valoración y apreciación de la prueba.....	26
2.2.5. La sentencia	27
2.2.5.1. Concepto.....	27
2.2.5.2. Estructura.....	28
2.2.5.3. La regulación de la sentencia en la ley procesal laboral	29
2.2.5.4. El principio de Motivación y Congruencia en la sentencia	30
2.2.5.4.1. Respecto al principio de motivación	30

2.2.5.4.2. Respecto al principio de congruencia.....	31
2.2.5.5. Características fácticas de las sentencias examinadas.....	31
2.2.6. Medios impugnatorios	33
2.2.6.1. Concepto.....	33
2.2.6.2. Elementos del recurso	33
2.2.6.3. Medios impugnatorios en el proceso laboral	34
2.2.6.4. Medio impugnatorio aplicado en el proceso judicial en estudio.....	35
2.2.7. El contrato del trabajo	35
2.2.7.1. Concepto.....	35
2.2.7.2. Elementos del contrato de trabajo	36
2.2.7.3. Características del contrato de trabajo.....	38
2.2.8. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	39
2.2.8.1. Concepto.....	39
2.2.8.2. Tipología.....	39
2.2.8.3. Requisitos	40
2.2.8.4. Desnaturalización	40
2.2.9. La estabilidad laboral	40
2.2.9.1. Concepto.....	40
2.2.9.2. Fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral	41
2.2.9.2.1. El derecho de trabajo.....	42

2.2.9.2.2. El principio de continuidad	44
2.2.10. La extinción de la relación laboral.....	46
2.2.10.1. Concepto.....	46
2.2.10.2. Causas de extinción de la relación de trabajo.....	46
2.2.11. El despido	47
2.2.11.1. Concepto.....	47
2.2.11.2. Características.....	47
2.2.11.3. Causales de despido.....	47
2.2.11.4. Clases de despido.....	48
2.2.11.4.1. Clases de despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)	48
2.2.11.4.3. Clases de despido según el Tribunal Constitucional.....	52
2.2.11.5. La impugnación del despido.....	53
2.2.11.6. La adecuada protección contra el despido arbitrario	54
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	56
III.- HIPÓTESIS.....	59
IV. METODOLOGÍA.....	60
4.1. Tipo y nivel de investigación	61
4.2. Diseño de la investigación.....	62
4.3. Unidad de análisis	63

4.6.Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	68
4.7.Matriz de consistencia lógica	69
4.8.Principios éticos	71
V. RESULTADOS.....	73
5.1. Resultados.....	73
5.2. Análisis de los resultados	157
VI. CONCLUSIONES.....	162
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	163
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01	174
Anexo 2 Definición y operacionalización de la variable e indicadores	200
Anexo 3 Instrumento de recolección de datos	210
Anexo 4 Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	220
Anexo 5 Declaración de compromiso ético	231

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
<i>Resultados parciales de la sentencia de primera Instancia</i>	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	73
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	85
Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive.	99
<i>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia</i>	
Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva	111
Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa	116
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.	148
<i>Resultados consolidados se las sentencias en estudio</i>	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	153
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.	155

I. INTRODUCCIÓN

La investigación versa sobre el análisis aplicado en uno de los productos relevantes de la actividad jurisdiccional, estos fueron dos *sentencias* provenientes de un proceso laboral real que perteneció al Distrito Judicial de la Libertad, Perú. Se trata una investigación de tipo individual derivada de una línea de investigación institucionalizada en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, titulado: *Análisis de sentencias de procesos culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en función de la mejora continua de las decisiones judiciales (Uladech Católica, 2013)*, cuyo propósito es profundizar el conocimiento respecto de casos judicializados, constatar la calidad de las sentencias de acuerdo a criterios básicos estandarizados extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, pertinente, siguiendo una metodología propia.

Es justo y cierto mencionar que tanto la línea de investigación referida, como los trabajos individuales que lo conforman, inclusive el presente estudio, son impulsados por una serie de hallazgos detectados en el ámbito nacional cuyas fuentes dan cuenta que existe una situación problemática sui géneris en el ámbito del ejercicio de la función jurisdiccional, cuyos hallazgos fueron:

Por ejemplo en un sistema integrado como es el Estado con todos los entes que lo conforman, no es viable apartar lo que se manifieste o se conozca sobre la labor jurisdiccional, porque cierto o no, el solo hecho de que se le mencione y lo ligen con temas o actos de irregularidad es preocupante, porque a los órganos jurisdiccionales se les tiene encomendado contribuir en la construcción de la paz social, siendo una de sus grandes herramientas las sentencias.

De otro lado, tampoco se les puede apartar de las cuestiones económicas, porque si hay algo que incita a la inversión que tengan los extranjeros es saber si hay o no seguridad jurídica en el país, y como bien se sabe, de ello también se ocupa la función jurisdiccional.

Por ejemplo, refiriéndose a esta actividad estatal, quien fue Presidente de la Corte Suprema en el periodo 2013 – 2014, Enrique Mendoza Herrera expuso lo siguiente:

Una institución judicial autónoma e independiente es indispensable para un Estado de derecho. Los códigos pueden ser espléndidos, pero si no hay quien haga cumplir esas reglas y esos principios, todo ello carece de valor. Desarrollar inversiones en un país exige que los fines de la justicia sean cumplidos a cabalidad y de modo predecible; el desarrollo económico se sustenta en la ley y en jueces independientes, probos y competentes. Confucio sostenía que donde hay justicia se genera riqueza (Perú & Lex, 2014, p. 4)

Como se puede ver, en el texto precedente se pone de manifiesto la importancia de una administración de justicia transparente que garantice la vigencia de principios de predictibilidad y la seguridad jurídica, porque dependiendo de ello el país será un lugar donde es viable invertir para generar desarrollo, siendo así el tema justicia está vinculado con la economía y la inversión privada.

De otro lado los resultados de la encuesta nacional urbana rural aplicada en éste año 2017 revelaron lo siguiente:

Respecto al Poder Judicial, considerado como uno de los tres poderes del Estado en que se basa el sistema democrático, en agosto alcanzó un incremento de cinco puntos en la aprobación ciudadana, en comparación al sondeo realizado en julio, donde obtuvo un índice de aprobación del 23 % de los encuestados. Mientras que el ejecutivo pasó de 31% a 26%; y el Congreso se mantuvo en 23%. En síntesis, el Poder Judicial mostró un 28 % de aprobación, seguido del Gobierno con 26 %, y tercero el Congreso de la República con 23 % (El Comercio – Ipsos, 2017)

Ahora bien, si se observa el ámbito que corresponde al Distrito Judicial de la Libertad, resulta que es un ámbito donde tampoco es ajeno el descontento interno, expresada por los servidores de dicha dependencia judicial, lo que parece ser un sector olvidado en términos de presupuesto; porque las huelgas detienen la

tramitación de los procesos judiciales, así se evidencia por lo menos el siguiente informe: “Mil 500 trabajadores administrativos piden homologación de sueldos con sus pares de la Corte Suprema, Concejo Nacional de la Magistratura y del Tribunal Constitucional, y con ello 144 mil procesos paralizados en su tramitación” (Radio Programas del Perú, 2016). Lo que a su vez es un asunto que se replica cada año.

Es así, cómo el estado de cosas vinculadas con el quehacer jurisdiccional impulsaron la realización de investigaciones respecto de uno de los aspectos de la aplicación de la función jurisdiccional, estos fueron sentencias expedidas en el proceso judicial contenido en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01 donde se resolvió la pretensión de reposición por despido incausado; en primera instancia se declaró la nulidad de los contratos administrativos de servicios a que estuvo sujeto el demandante desde el primero de enero del año dos mil once, asimismo los contratos de trabajo desde el primero de octubre del año dos mil doce por considerarse fraudulentos, y se ordenó que la demandada reponga a la demandante en el puesto de trabajo donde se desempeñaba en el momento del despido o en uno similar, dentro del quinto día de notificado, también se ordenó registrar a la demandante como trabajadora permanente sujeto al régimen de la actividad privada, en la modalidad de contrato indeterminado a partir del primero de enero del dos mil once en su calidad de obrera; finalmente, en ejecución de sentencia ordenó liquidar las remuneraciones insolutas desde el primero de abril del año dos mil trece hasta el día que se haga efectiva la reposición, fijación de costos y honorarios profesionales en la suma de cinco mil nuevos soles, como único pago a cargo de la parte demandada.

Esta decisión fue impugnada por la parte demandada y fue de conocimiento de la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, donde luego de la tramitación respectiva se resolvió confirmar la sentencia de primera instancia.

Asimismo, tomando en cuenta las fechas de expedición de las sentencias, la primera se evidenció el once de agosto del año dos mil catorce; y la segunda el cuatro de mayo del dos mil quince; transcurrieron aproximadamente nueve meses para concluir

en definitiva, lo que de alguna forma estaría revelando indicios de carga procesal, en el contexto donde se materializó las decisiones referidas.

Por ello tomando en cuenta los alcances de la línea de investigación, el problema de investigación fue:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – San Pedro de Lloc; 2017?

Para resolver el problema se trazó un objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – San Pedro de Lloc; 2017.

También se establecieron objetivos específicos, tales como:

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

instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.

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

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

Finalmente justificando la investigación puede acotarse: que el estudio se torna relevante, en primer lugar porque contribuye a la realización de la línea de investigación institucional, dado que aborda un asunto complejo donde se aplican elementos jurídicos abstractos previstos en el sistema legal peruano; de modo que los resultados del presente trabajo individual contribuirán al logro de los resultados que pretende la línea de investigación.

De otro lado, el valor de la investigación se revela en la metodología; probablemente en ciernes por lo cual los resultados pueden ser debatibles, pero aun así se constituye en una nueva propuesta investigativa, que sienta las bases para ser mejorada en todo caso, por los expertos.

En cuanto a los resultados sirven para comunicar a los magistrados que este es un trabajo que posibilita el ejercicio de un derecho de rango constitucional, que faculta hacer análisis y críticas de las decisiones judiciales con las reservas que la ley establece, pero a su vez; considerar que se trata de un estudio basado en una metodología y previa consulta de la literatura especializada para comprender el proceso, en este caso de tipo laboral, y de la pretensión judicializada.

Otra razón para justificar el trabajo, es que ha permitido consolidar la formación profesional, siguiendo y usando un procedimiento lógico y consulta de la literatura, a efectos de minimizar el error en la detección de la calidad de las sentencias examinadas.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.2.1. Investigaciones libres

En el ámbito nacional se tiene el trabajo de Torres (2015) que elaboró el estudio titulado: *La Indemnización Frente A La Nulidad Del Despido. Especial Referencia A Los Trabajadores Amparados Por La Ley 24041*. En dicho trabajo formuló las siguientes conclusiones:

Primera.- Las normas laborales han dejado un enorme vacío en lo que concierne al período que transcurre entre el despido y la reposición. Esta situación afecta a varios trabajadores en diferentes regímenes laborales, entre los que podemos nombrar los trabajadores del régimen privado víctimas de un despido incausado o fraudulento, los trabajadores de la Carrera Administrativa del D. Leg. 276 y los trabajadores contratados del D. Leg. 276 repuestos al amparo de la Ley 24041. (...), muchos trabajadores de estos regímenes no quedan totalmente satisfechos con la reposición a su antiguo puesto de trabajo. La casuística demuestra que ellos exigen más por el tiempo que permanecieron despedidos. La exigencia de alguna forma de reparación por el período de desempleo busca finalmente que se corrijan todos los afectos adversos producidos por el acto de despido. En ese sentido las demandas de los trabajadores se han centrado más que nada en las remuneraciones y beneficios laborales dejados de percibir durante el despido. Ello constituye la afectación más evidente que sufre todo trabajador despedido y luego repuesto. No obstante, los agravios morales también han salido al escenario de este tipo de demandas. Así, y a pesar del vacío de las normas laborales, los pagos por remuneraciones devengadas y por daños morales se presentan como reales contingencias de un despido declarado nulo. Tanto el empleador privado como el público están sujetos a que demandas de este tipo les lleguen a pesar de ya haber repuesto al trabajador.

Segunda.- Sobre las remuneraciones dejadas de percibir, la postura restitutoria que propugnan los laboristas se muestra sin dudas como la más ventajosa para el trabajador porque ordena el pago total e íntegro de las remuneraciones y demás beneficios laborales devengados durante el despido. Efectivamente, esta postura

busca que se le paguen las remuneraciones al trabajador tal como si éste hubiera laborado durante el período de despido. Para ello la postura restitutoria se ha servido de toda una lista de argumentos siendo los más usados la teoría de la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, la aplicación analógica de las disposiciones del despido nulo de la LPCL y la ficción retroactiva de una suspensión imperfecta de labores. Pero más allá de estos argumentos, la situación actual de los trabajadores presenta una cuestión de justicia material. Así, sólo los trabajadores víctimas de un despido nulo bajo el régimen privado tienen reconocido el derecho al pago íntegro de sus remuneraciones. En aras de la igualdad los demás trabajadores privados o públicos sujetos a un despido sancionado con nulidad también deberían gozar de ese derecho. Esta postura restitutoria fue acogida en un tiempo por los juzgados pero actualmente está completamente descartada. La Corte Suprema y el TC son firmes en decir que la remuneraciones sólo proceden por trabajos efectivamente realizados. Como están las cosas, cualquier trabajador que demande el pago de sus remuneraciones a modo de restitución verá su demanda ser declarada improcedente.

Tercera.- Por lo anterior, judicialmente los trabajadores tendrán que solicitar sus remuneraciones dejadas de percibir a modo de indemnización por lucro cesante, como efectivamente se ha dado en algunos casos. Sin embargo, la indemnización de las remuneraciones bajo la forma de lucro cesante no generará resultados exactamente iguales a los pagos hechos bajo la postura restitutoria. El resarcimiento de la responsabilidad civil no busca devolver o restituir derechos que ha sido lesionado, que es lo que se plantea en la postura restitutoria. La indemnización se dirige a borrar los efectos de la lesión a ese derecho, cosa que es muy distinta. Así, en la responsabilidad civil se trata de evitar que la indemnización sobrepase el daño efectivamente causado porque eso generaría un enriquecimiento indebido de la víctima. En la indemnización del lucro cesante esto implica seguir una serie de reglas para hallar la verdadera dimensión del daño. Algunos fenómenos deben ser tomados en cuenta cuando además del monto de los ingresos dejados de percibir. Por ejemplo si el evento dañoso implicó un ahorro de gastos, si hubo una cesación total o parcial del daño o si éste no llegó a existir pese a la lesión a un derecho de la víctima. Aparte de estos destaca además la regla conocida como *Compensatio lucri cum damno*, por

la cual los ingresos o lucros generados en el mismo evento dañoso deben ser compensados con el daño producido. De esta manera se puede llegar a determinar la verdadera magnitud del daño y por consiguiente la indemnización más justa para el caso concreto.

Cuarta.- Por lo anterior, en el cálculo del lucro cesante por las remuneraciones no percibidas debería incluirse los ingresos que el trabajador obtuvo por otros empleos en el tiempo que duró su despido. Esto en aplicación de la regla conocida como *compensatio lucri cum damno*. La inclusión de este factor en la determinación del daño guarda relación con los fines de la responsabilidad civil, que es la reparación del daño efectivamente sufrido. En la casuística el tratamiento del lucro cesante por casos de despido necesita de un mayor desarrollo. En algunos casos se ha devuelto el íntegro de las remuneraciones dejadas de percibir tomando en cuenta sólo los conceptos remunerativos y el tiempo que duró el despido. Otros casos han llegado a hacer mención de otros factores, entre ellos los ingresos por nuevos empleos. Pero su referencia sólo llega a ser superficial, sin un análisis adecuado y escrupuloso. Asimismo existe un abuso del criterio de equidad. Los jueces se escudan bajo este criterio sin mayores miramientos, y más que nada les sirve para excusarse de elaborar cálculos más trabajosos, pero más exactos, de los elementos que determinan el daño por lucro cesante. El uso de este criterio sin duda ahorra el trabajo de los jueces, pero también puede generar desigualdades en las indemnizaciones.

Quinto.- La vía de la responsabilidad civil ciertamente es más desventajosa para el trabajador que la postura restitutoria. Pero es la única herramienta disponible bajo el panorama actual y sus reglas deben seguirse a fin de no desvirtuar su función. No obstante, desde el derecho laboral hay argumentos suficientes para abogar por un derecho a las remuneraciones. Estos son principalmente el principio protector y la manifiesta situación de desigualdad que subsiste actualmente entre los trabajadores. Por lo tanto se hace recomendable un cambio en la jurisprudencia. En última instancia este cambio también debería darse en las normas laborales. Si el derecho a las remuneraciones ya se reconoce para un grupo de trabajadores, lo justo sería que todos los trabajadores sujetos a despidos nulos sancionados con nulidad tengan ese

mismo derecho.

Sexto.- En los casos de daño moral, aunque sea por montos mínimos los jueces siempre otorgarán una compensación. Los jueces consideran como un hecho irrefutable que el trabajador siempre entrará en un estado de angustia por dejar de recibir sus remuneraciones. Por ello las demandas por daño moral no se molestan en explicar ni sustentar en qué consiste su agravio sino que recurren a alusiones genéricas. La falta de exigencia por sustentar los daños genera también que la indemnización quede muy abierta al arbitrio del juez. Como consecuencia, en casos donde el período de despido es similar, puede haber indemnizaciones por montos muy distintos. Una posible manera de revertir esto sería exigir que las demandas traten de acreditar el menoscabo a los intereses jurídicamente relevantes que tenía el trabajador respecto a la permanencia en su empleo. El principal y más común de estos intereses sería el interés de mantener cierta estabilidad económica, con la cual solventar las necesidades del trabajador y su familia así como mantener cierto nivel de vida. Así, elementos que permitirían dilucidar el menoscabo a esta expectativa legítima serían la carga familiar, la edad del trabajador, sus ingresos por otros trabajos, etc. Demandas y sentencias que verdaderamente tomen en cuenta estos factores podrían revertir la situación actual de nuestra jurisprudencia. Las demandas que demuestren no afectar seriamente al trabajador o que no sustenten sus daños deberían considerarse como casos donde el daño moral es mínimo. La indemnización de este daño moral mínimo podría ser el monto de una remuneración mínima vital. Con ello, los trabajadores demandantes estarían presionados a realizar demandas más elaboradas, lo que a su vez inspiraría sentencias mejor fundamentadas y por consiguiente indemnizaciones más homogéneas.

Octavo.- Algunos despidos pueden presentar daños extraordinarios y ajenos a la estabilidad laboral, como son los daños a los derechos de la personalidad y otros derechos constitucionales. Los casos de despido nulo del régimen privado y de despido fraudulento serían ejemplos de estos casos. En ellos cabría entonces solicitar una indemnización por el derecho lesionado, aparte del daño moral por el propio hecho del despido. No obstante, los actos de despido en los trabajadores de la Ley

24041 no presentan las características de estos despidos especialmente lesivos, por lo que no procedería una indemnización en ese sentido.

También se tiene el trabajo de Coaguila (2016) titulado: *El despido y la adecuada protección en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003 -2013*, en el cual las conclusiones generales fueron: 1) El Tribunal Constitucional a través de la jurisprudencia, protege adecuadamente a los trabajadores frente al despido arbitrario o motivado en causas inconstitucionales, introduciendo la readmisión en el empleo al lado de la indemnización, superando a la judicatura ordinaria. 2). La reposición o readmisión en el trabajo, es la manera más adecuada de protección contra el despido arbitrario u otros tipos de despido, quedando como protección alternativa la indemnización a elección del trabajador demandante. 3) La aplicación del principio de suplencia de queja deficiente constituye un mecanismo, constituye un mecanismo adecuado de protección en favor del trabajador demandante frente a deficiencias en la postulación de la demanda o en la actividad probatoria 4) El principio de primacía de la realidad es la herramienta de mayor utilidad que ha permitido evidenciar auténticos contratos de trabajo, revestido de naturaleza no laboral. 5) La readmisión en el empleo, en gran medida se da cuando no se consigna en los contratos modales las causas determinantes de la contratación o se consignan deficientemente. 6) La protección a través de la reposición laboral, en menor incidencia se ha dispuesto ante situaciones de afectación del debido proceso, al principio de inmediatez, a la libertad sindical y a los principios de razonabilidad y proporcionalidad

2.2.2. Investigaciones en línea

Temoche (2016) titulado: *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre acción de amparo por despido fraudulento, en el expediente n° 04236-2011-0-2001-jr-cl-05, del Distrito Judicial De Piura –Piura. 2016*. En el cual los resultados fueron: que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, mediana y muy alta. Se

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

El trabajo de López (2016) titulado: *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, indemnización por despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – Piura.2016*. En el cual los resultados fueron: Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta, y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. La pretensión

2.2.1.1. Concepto

Para la Real Academia Española, la palabra *pretensión* significa: petición que se formula ante una autoridad, con la intención de alcanzar un pronunciamientos respecto de un determinado asunto, frente a una, u otras personas (Real Academia Española, 2017)

Para la doctrina jurídica autorizada por Echandia, citado por Hinostroza, (2000), es el efecto jurídico concreto que el demandante, querellante o denunciante y el Estado, persiguen en el proceso para vincular a su parte contraria.

En ambas fuentes semántica y jurídica, se percibe como aquel planteamiento que el titular de algún derecho vulnerado plantea ante una autoridad, para que éste a su vez, le traslade dicha petición a quien es el obligado para cumplir con dicha exigencia.

2.2.1.2. Elementos de la pretensión

Los elementos de la pretensión son tres: sujeto, objeto y causa (Rioja, s.f) .

Los sujetos. Son las partes involucradas en el conflicto. La pretensión se produce solamente entre las partes, no teniendo participación el órgano jurisdiccional que es ente ante el cual se deduce.

El objeto. Es la declaración por parte del juzgador de la subordinación de un interés propio al del contrario.

La causa. Denominada también fundamento de la pretensión, está constituida por los hechos que sustentan la pretensión además del sustento jurídico de la misma.

Como se puede inferir con cuestiones centrales los que le dan concreción a la pretensión, contrario sensu no tendría cómo materializarse.

2.2.1.3. La pretensión en las sentencias examinadas

Al examinar las sentencias en estudio, se detectó que la pretensión planteada en la demanda fue: la reposición y así se pronunciaron en ambas sentencias, de primera y de segunda instancia donde se declaró fundada la demanda por consiguiente se dispuso la reincorporación de la demandante al puesto de trabajo en el cual estuvo trabajando antes de los hechos, asimismo ordenaron el pago de las remuneraciones que dejó de percibir (Expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01 – Distrito Judicial de La Libertad – San Pedro de Lloc)

2.2.2. Derecho procesal laboral

Es el conjunto de normas jurídicas principios y doctrinas que regulan las etapas progresivas que se realizan para resolver los conflictos que se originan con motivo de la delación laboral entre patronos y trabajadores, siendo conflictos individuales o colectivos jurídicos o económicos respectivamente. El derecho Procesal Laboral se define como el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendientes a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo (Franco, 1974, citado por Hernández, 2007)

Como en toda área procesal, si bien está compuesta por un conjunto de conocimientos referidos a las acciones que le corresponde realizar tanto al juzgador y las partes legitimadas en el proceso, téngase presente que la naturaleza de la pretensión en discusión en dicho proceso, es de carácter laboral. De ahí que se mencione conjunto de normas que regulan los actos de los sujetos del proceso laboral.

2.2.3. El proceso laboral

2.2.3.1. Concepto

Es un conjunto de reglas, formas y actos para la consecución de ciertos fines, fundamentalmente la solución de un conflicto a través del Derecho como categoría, de la mediación social (Rojas, s.f).

Desde la denominación *laboral* en definitiva es de entenderse que está orientado a la solución de conflictos laborales.

Asimismo, según Hernández (2007) p. 47 expone:

La doctrina distingue varias clases de procesos, así como hay varias clases de ámbitos jurisdiccionales, es decir hay tantos procesos como ámbitos jurisdiccionales. Según Guasp el proceso laboral es como una institución destinada a la actuación de pretensiones conforme a las normas de derecho laboral por órganos creados especialmente para ello.

El proceso laboral, puede considerarse como aquel instrumento o herramienta que el Estado a previsto para ser utilizado en la solución de controversias de índole laboral, de tal forma que tanto empleador y trabajador que fueron, apersonados ante el juez, deberán comportarse tal como está previsto en éstas normas, lo cual vincula también al juzgador.

2.2.3.2. Principios aplicables al procesal laboral

En todo ordenamiento es fundamental la funcionalidad de los principios, el derecho procesal laboral no sería la excepción.

En la doctrina suscrita por Romero (2012) existen los siguientes principios:

- Principio tutelar del trabajador
- Principio de veracidad o primacía de la realidad
- Principio de celeridad procesal

Los cuales se desarrollan de la siguiente manera:

2.2.3.2.1. Principio tutelar del trabajador

Este principio comprende otros principios que son: gratuidad procesal para el trabajador, inversión de la carga de la prueba, in dubio pro operario, sentencia plus o ultra petita. Por lo tanto siguiente al autor en referencia Romero (2012), se tiene:

A. Principio de gratuidad procesal

La tutela jurisdiccional le corresponde al Estado, por lo tanto la actividad de administrar justicia es un servicio público indispensable para garantizar la paz social, por ello el acceso a dicho servicio es gratuito, esto que el derecho de acción y contradicción no están sujetos a pago alguno, pero esta gratuidad no es absoluta, sino es excepcional. En lo que corresponde al derecho procesal laboral, esta gratuidad alcanza, comprende al trabajador; porque se trata del acceso que tiene un trabajador ante un órgano jurisdiccional a efectos de alcanzar la restitución de sus derechos laborales, por ejemplo sus beneficios sociales, porque de no haber dicha gratuidad el trabajador no podría acceder a la tutela jurisdiccional y con ello estaría atropellándose un beneficio del trabajador.

B. Principio de inversión de la prueba

Es prácticamente una excepción, porque la regla general es que quien afirma determinados hechos, también tiene el deber de probarlos. Pero en el derecho laboral esta regla no es absoluta, sino excepcional, porque, es la parte demandada quien deberá desvirtuar las afirmaciones que haga el demandante en su demanda, correspondiéndole al trabajador demostrar la pre existencia del vínculo laboral.

La razón de esta condición radica básicamente en la forma en que se desarrolla las relaciones laborales, pues de aquella situación quien posee la mayor evidencia es el patrono, el empleador por ejemplo cuenta con los contratos de trabajo, el libro de planillas, las boletas de pago, etc.

C. Principio indubio pro operario

Se resumen en lo siguiente: que cuando el juzgador tenga dudas acerca de quién tiene la razón, las mismas deben resolverse en favor del trabajador por ser la parte más débil en la relación laboral.

D. Principio de sentencia plus o ultra petita

Este principio está vinculado a la congruencia de la sentencia, es decir, cuando el juez se pronuncie al momento de sentenciar tiene que pronunciarse respecto de todos los aspectos que contiene la pretensión del demandante y evidentemente del demandado; no puede resolver asuntos que no estén contenidos en la demanda, menos otorgar más allá de lo que se ha demandado.

En todas las legislaciones el exceso en los pronunciamientos es sancionado con la nulidad de la sentencia, cuando no se cumple con lo antes indicado, pero en el derecho procesal laboral el principio de congruencia tiene una excepción, porque se le permite al juzgador emitir sentencias incongruentes, esto es sentencias extra petita y ultra o plus petita.

En la legislación peruana solo se le permite sentenciar plus o ultra petita, por ejemplo ordenar el pago de sumas mayores al que se demandó, porque hubo un error en el cálculo de los montos demandados.

2.2.3.2.2. Principio de veracidad o primacía de la realidad

En el desarrollo del proceso hay dos versiones sobre los hechos que dieron origen al conflicto, precisamente una de esas versiones es la que pretende demostrarse al juzgador, pero en ocasiones se percibe un alejamiento intencional de la verdad.

En el proceso laboral debe primar la verdad real frente a la verdad aparente, para ello el juzgador está premunido de facultades para verificar la exactitud de las afirmaciones o negativas expresadas por los justiciables; es decir, para el juez es habitual comprobar la verdad o falsedad, de las mismas, con el propósito de llegar a la convicción acerca de la veracidad real.

Para alcanzar el principio de la veracidad o primacía de la realidad se recurren a otros principios de tipo operativo, estos son: el principio de dirección del proceso, principio de sencillez y oralidad; el principio de inmediación; el principio de lealtad

procesal; el principio de la doble instancia.

A. Principio de dirección del proceso

En virtud de este principio es el Juez, quien dirige el proceso y como tal puede disponer las diligencias que resulten necesarias para esclarecer los hechos, los puntos controvertidos, lo cual no significa que esté reemplazando a las partes en su deber de probar.

Es un principio establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuyo artículo 5 establece que, los magistrados cualquiera sea su rango, especialidad o denominación ejercen la dirección de los procesos que están bajo su competencia y como tal tiene autoridad, respecto de todos los que participan en el proceso.

El principio de dirección permite la vigencia de otros principios como el de veracidad, el impulso procesal, la celeridad procesal.

B. Principio de sencillez y oralidad

El proceso laboral se dirige a obtener la restitución del derecho laboral vulnerado, y en busca de ello no es tan ritualista, como el proceso civil, en el proceso laboral prevalece el fondo, de ahí la necesidad de ser simple, sencillo, en algunas legislaciones es permisible la demanda laboral en forma verbal, se puede interrogar al demandante.

En este contexto de sencillez prevalece la oralidad antes que la escrituralidad, porque es una forma de acercarse a los hechos y al mismo conflicto. En la forma escrita son versiones, que pueden hasta diferir de lo expresado en forma verbal, porque la versión es vertida directamente de los propios trabajadores o terceros ante el juez y ante las dudas, inmediatamente esclarecerlas, de esta forma también se asegura la intervención directa del juez en el proceso.

C. El principio de inmediación

Este principio se evidencia cuando el magistrado que resolverá el conflicto

ejecuta personalmente las diligencias relevantes del proceso, de tal forma que conoce la realidad de los hechos, observa la actitud y comportamiento de las partes, analiza el comportamiento la sinceridad de los protagonistas del conflicto y de los terceros que hayan sido comprendidos. Es distinto a sentenciar revisando únicamente documentos. Además de ello, este principio asegura que las partes puedan apreciar la personalidad e idoneidad del magistrado que debe juzgar la causa encomendada.

Este principio permite que el juez se pueda percatar de todo los actos procesales antes de sentenciar. Las audiencias se ejecutan directamente por el juez, bajo sanción de nulidad.

D. Principio de lealtad procesal

Es otro principio que facilita la realización del principio de veracidad o primacía de la realidad, es prácticamente un principio de buena fe, es necesario que se concrete, que se haga realidad la verdad, impidiendo actitudes dilatorias, el conflicto debe ser abierto, claro y franco.

E. Principio de la doble instancia

Es un principio reconocido en el ámbito constitucional. Donde cada instancia es un nivel en los cuales recorrió el proceso, comprende la interposición de la demanda hasta la sentencia, la definitiva se entiende. La pluralidad implica la participación en la solución del conflicto de varios órganos jurisdiccionales, para evitar cualquier error, no se prolonga sin propósito alguno el proceso, sino para la verificación de la regularidad del proceso.

2.2.3.2.3. Principio de celeridad procesal

Es un principio que comprende otros, principios, es como un marco principio, cuyo contenido registra: *al principio de economía procesal, concentración, conciliación e impulso de oficio.*

La celeridad, es un principio fin del proceso laboral, con este principio se pretende la restitución del bien jurídico protegido o tutelado, el objeto de la transgresión, se resuelva en el menor tiempo posible.

A. Principio de economía procesal

Este principio contribuye a la celeridad procesal, implica la realización del proceso en menos actos posibles, evitando dilaciones.

B. Principio de concentración

Es un mecanismo para alcanzar la celeridad, la idea es realizar distintos actos procesales en una sola diligencia, por ejemplo sanear el proceso, propiciar la conciliación, identificar puntos controvertidos, actuar las pruebas, formular alegatos y sentenciar.

C. Principio de la conciliación

Es un principio básico y elemental el derecho laboral. La conciliación libre y sincera permite que el conflicto se resuelva en paz, lo que la sentencia no siempre logra alcanzar.

D. Principio de impulso de oficio

De acuerdo a este principio previsto inclusive en la Ley Orgánica del Poder Judicial, todo magistrado al margen de su grado está autorizado para impulsar los avances del proceso, salvo que la ley se lo prohíba. Pero en los procesos laborales es permisible el impulso teniendo en cuenta el bien jurídico protegido.

2.2.3.3. El proceso laboral ordinario

2.2.3.3.1. Concepto

Se le atribuye ser el proceso tipo, porque contiene los aspectos procesales generales, aplicables a los procesos especiales. Se encuentra regulado en forma separada, por ejemplo respecto de la demanda, la prueba, la sentencia, los medios impugnatorios (Romero, 2012).

2.2.3.3.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral ordinario

Las pretensiones que se tramitan en el proceso ordinario laboral, está ligado a la competencia de los Juzgados Especializados de Trabajo, se encuentra previsto en el inciso 2 de la Ley Procesal del Trabajo (Priori, Carrillo, Glave, Sotero, Pérez-Prieto, 2011, pp. 67 - 68) en el cual se indica:

(...) Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. En 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.

Entre otras pretensiones, también se consideran a las siguientes:

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

Conoce prestaciones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2.2.3.3.3. Descripción del proceso laboral ordinario

Regulado en los numerales 42 al 47 de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (Priori, G. y otros, 2011).

Se tiene lo siguiente:

- (1) Demanda
- (2) Emplazamiento con citación a audiencia de conciliación
- (3) Audiencia de conciliación
- (4) Audiencia de juzgamiento – confrontación – Actuación probatoria – alegatos - sentencia

Respecto a la demanda, es presentada por escrito, es calificada por el juzgador, quien debe constatar el cumplimiento de todos los requisitos de forma y fondo. Emite un auto (resolución) admitiendo a trámite, disponiendo el emplazamiento a la parte contraria con citación a la conciliación.

La conciliación se inicia con la acreditación de los propios justiciables, sus abogados o apoderados, se invita a las partes a conciliar. Si el demandante no asiste, pero el demandado si, tendrá que contestar la demanda, si no asistiera este último, se declarará su rebeldía; pero, podrá incorporarse en cualquier siguiente etapa al proceso. Si ambas partes no asisten el juez declarará la conclusión del proceso, si dentro de los 30 días naturales siguientes, ninguno solicita la continuación. Si asisten, se invita a la conciliación, cabe la posibilidad de que pueda tomar más tiempo, pero no debe pasar más de un mes, también puede haber conciliación parcialmente y continuar con respecto de otras pretensiones.

La fijación de pretensiones, se atenderá al demandante; porque el proceso laboral se rige por el principio de iniciativa de parte; y tampoco puede fijarlas el juez, porque aún no se presenta la contestación de la demanda, por lo tanto fijado las pretensiones por el demandante, se procede a recibir la contestación de la demanda, enseguida notifica al demandante con dicho documento, para que tome conocimiento y lo que sigue, convocar al Juzgamiento anticipado del proceso o audiencia de juzgamiento.

Con la entrega de los documentos de contestación el demandante se entera de la posición de la parte demandada. Por su parte el juzgador tiene las siguientes opciones 1) aplicar el juzgamiento anticipado o citación a audiencia de juzgamiento 2) si aprecia que el asunto es de puro derecho o siendo de hechos no hay necesidad actuar medio probatorio, pide aplicar el juzgamiento anticipado y 3) si hay necesidad de actuación de pruebas, citación a audiencia de juzgamiento. En dicho momento el juez examina lo actuado y determina dos asuntos puntuales 1) la controversia es de puro derecho y 2) la controversia no requiere medios probatorios que actuar. Si detecta estos casos aplica el juzgamiento anticipado.

El acto de audiencia de juzgamiento se realiza en un solo acto, por lo tanto concentra las de etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Si no asisten, y ninguna de las partes dentro de los treinta días solicita la continuación, se declara la conclusión del proceso.

Esta audiencia evidencia la demostración de la aplicación de inmediación y oralidad, se inicia con la acreditación de las partes, luego se realiza: la actuación de pruebas, alegatos y al final la expedición de la sentencia. Se realiza la confrontación de posiciones, las partes pueden presentar de su teoría del caso, cada quien fundamenta, de lo que se podrá determinar los puntos controvertidos.

Para la actuación probatoria el juez emite resolución en el cual se precisará los hechos que no requieren probanza, por ser hechos admitidos, y los medios probatorios dejados de lado por referirse a hechos impertinentes o irrelevantes para el caso.

Se anunciará las pruebas admitidas y serán actuadas, agotado estos actos, las partes pueden formular alegatos, y dentro de sesenta minutos el juez hace saber el fallo de la sentencia, por excepción podrá postergar y no será superior a los cinco días – esto implica que el juez deberá estar en constante revisión de los asuntos a su cargo.

2.2.3.3.4. Aspectos relevantes del proceso al que pertenecen las sentencias examinadas

El proceso ordinario laboral se encuentra registrado, la parte documental, porque también se registró en audio y video, en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01, de aquí se tomaron las sentencias examinadas (que en el presente trabajo de investigación representan el objeto de estudio).

- 1) Se observó la demanda, con el cual se inicia el proceso, presentada por escrito su petitorio fue reposición en el trabajo en el cargo de obrero de limpieza pública por haber sido objeto de despido incausado, sin que exista causa objetiva relacionada a su capacidad o conducta laboral, no obstante estar sujeto a un contrato de trabajo de plazo indeterminado ante la desnaturalización y utilización fraudulenta de la modalidad contractual.
- 2) Lo cual fue calificado por el juez, se emite el auto admisorio en el cual se especifica que se tramitará como proceso laboral ordinario, emplaza a los demandados, y cita a una audiencia de conciliación
- 3) Se evidencia la presentación de la contestación de la demanda, por escrito, cuyo aspecto central es la negativa de los cargos en que se funda la demanda.
- 4) También se observa la ejecución de la audiencia pública de conciliación, destaca en dicho documento lo siguiente: la acreditación de las partes, la invitación que el juzgador hizo a las partes para conciliar, se anota que se frustra la conciliación, que los argumentos quedan gravados, así como la fijación de los puntos controvertidos.
- 5) Consta en el proceso, la realización de la audiencia pública de juzgamiento, el cual los actos relevantes fueron: la acreditación de las partes, se indica el desarrollo de la audiencia, conforme se grava en el audio y video, se establecen la confrontación de posiciones, se deja constancia de los argumentos de las partes. En cuanto a la actuación probatoria, se deja constancia que los puntos controvertidos quedan fijados en el audio, luego se procede con la admisión de los medios probatorios, de ambas partes, entre ellos documentos, las exhibiciones – las que quedan gravadas – y declaración de parte, y finalmente la formulación de los alegatos, y se reserva la

expedición del fallo, se firma y se sella el acta.

2.2.4. La prueba

2.2.4.1. Concepto

Desde el punto de vista procesal, prueba equivale a “justificar”, “manifestar”, “demostrar” o hacer patente la certeza de un hecho, “corroborar”, “conformar”, “verificar” o “cerciorar” (Solares, 2006)

Asimismo, Hinostroza, (1998) precisa que el término prueba tiene dos alcances, uno amplio y el otro, estricto. En la perspectiva amplia, es todo *medio* útil que sirve para dar a conocer de un hecho, mediante el cual el juez toma conocimiento de la realidad, y no de las afirmaciones de las partes. Por su parte, en sentido estricto, prueba sería las razones extraídas de los medios ofrecidos, que en conjunto sirven para conocer de los hechos o realidad a efectos de resolver la cuestión controvertida o el asunto ventilado en un proceso.

De lo expuesto, sobre la prueba se puede afirmar que es un medio cuya utilidad se evidencia en el momento que servirá para probar que un hecho determinado realmente existe o existió, cuya relevancia tendrá su eficacia en el proceso.

2.2.4.2. El objeto de la prueba

El objeto está constituido por un fenómeno un hecho, un acontecimiento, dicho de otra forma una situación que contiene la pretensión cuyo titular debe demostrar para poder alcanzar una sentencia que le favorezca (Rodríguez, 1995).

También Gelsi (1962) citado por Hinostroza (1998) indicó: que en todo proceso judicial es indispensable una indagación, una averiguación sobre los hechos ocurridos y son determinantes para una decisión judicial.

En definitiva la razón de ser de una prueba, es que dicho medio contribuirá junto a otras, a evidenciar la existencia de un hecho de una cuestión afirmada por su titular,

respecto del cual se debe tomar una determinación, por lo tanto la intencionalidad de toda prueba es precisamente demostrar la existencia de aquel asunto.

2.2.4.3. La carga de la prueba

Está ligado con aquella obligatoriedad que un sujeto tiene, en virtud del cual se le hará exigible. En este sentido la Real Academia Española (s.f.) anuncia que esta expresión tiene varias acepciones, siendo la que más se aproxima la siguiente: el que incumbe a una parte en un proceso para poder dar por probados los hechos que alega.

La palabra carga, implica obligatoriedad, sentido imperativo que comprende a cualquiera de los justiciables, quienes estando en posiciones contrarias tienen el deber de evidenciar sus afirmaciones, inclusive desistirse si lo desea, hay prácticamente un interés propio para poder alcanzar las pretensiones planteadas en el proceso judicial. En derecho civil, es un enunciado genérico que se encierra en la siguiente expresión: la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos. (Rodríguez, 1995).

Esta exigibilidad de quien la carga corresponde a quien afirma los hechos, no opera exactamente así en el ámbito laboral, es decir en el derecho laboral, porque en éste campo del derecho la carga de la prueba se invierte, lo que quiere decir es que la carga pesa más del lado del empleador que del trabajador, porque en la vida real, es también quien más evidencias posee de la relación laboral.

2.2.4.4. El principio de la carga de la prueba

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

Es un principio propio del derecho procesal, comprende varios momentos ofrecer, actuar y valorar las pruebas, que se evidencian el interior de un proceso (Rodríguez,

1995).

De acuerdo a este principio la carga de probar implica una autorresponsabilidad que obliga a los sujetos del proceso a evidenciar lo expresado en el proceso (Hinostroza, 1998).

Pero tal como se ha dicho, en materia labora esta autorresponsabilidad se traslada la parte contraria, este será al demandado, la empleadora.

2.2.4.5. Valoración y apreciación de la prueba

Es el acto mental que tendrá que realizar el juzgador respecto de los medios probatorios incorporados en el proceso, dicho acto es denominado valoración entendida también como apreciación, según Rodríguez (1995) consiste en revisión minuciosa orientada a extraer el conocimiento que el medio probatorio contenga.

Para los efectos de esta actividad la doctrina hace mención a los sistemas de valoración, entre ellos el sistema legal (Antunez, 2011) en el cual es la ley, quien le otorga el valor probatorio; el sistema de la libre valoración (Rodríguez, 1995) quien al referirse a este sistema sostiene que es el mismo juez, quien tiene que apreciar la prueba con su criterio razonado, luego está el sistema de la sana crítica (Gonzales, 2006) que antes no tenía referentes, pero que ahora la sana crítica implica manejar los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, y los conocimientos científicos. Prima entonces el sistema de la sana crítica con las advertencias indicadas.

En la concepción antigua, primó la valoración legal, dado que era la ley quien le otorgaba el valor probatorio a los medios regulados, como por ejemplo, que el documento público enerva al documento privado; pero en la actualidad, dicha concepción ya fue proscrita, en el desarrollo del proceso, todas las pruebas eran valorados en forma conjunto con un criterio razonado.

Tener presente que las reglas del procesal civil se aplican en forma supletoria a las Litis laborales, en procesal civil existe un enunciado que indica: “Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión” (Jurista Editores, 2016, p. 519).

2.2.5. La sentencia

2.2.5.1. Concepto

Respecto a la sentencia tomando como referente a Couture, la sentencia es el acto jurídico procesal y el documento en que dicho acto está contenido. En cuanto acto, surge de la función que ejercen los titulares de la función jurisdiccional en el cual se pronunciar sobre el asunto en litigio.

Mientras que, como documento, es aquella pieza escrita elaborado por los órganos jurisdiccionales que contiene el texto de la decisión emitida. También agrega, antes de documentarse, la sentencia existe en el espíritu del juez; que vuelve perceptible y conocida, cuando el juzgador lo escribe en el documento que refleja su decisión, su voluntad.

En otras palabras, para que exista la sentencia, es indispensable la concurrencia de los dos elementos: la plenitud de la voluntad del juez (Estado) y la integridad del documento (Citado por Espinoza, 2008)

La sentencia, es también, aquel acto procesal relevante, fundamental en el proceso en el cual el juzgador decide sobre el caso controvertido, su alcance es individual, y concreto (Arenas, 2011)

De lo expuesto la sentencia, es una resolución única, prácticamente una norma que vincula a las partes en conflicto, única exclusivamente sobre el asunto concreto judicializado.

2.2.5.2. Estructura

Efectuada la consulta en la norma procesal laboral no hace mención a ello, por ello consultando e insertando la fuente detectada, se menciona al Código Procesal Civil, cuyo numeral 122 establece lo siguiente: Menciona que son tres: expositiva, considerativa y resolutive.

También se indica que debe contener lo siguiente: (claro queda que la invocación y aplicación es supletoria, en otras áreas del derecho, como el laboral, contencioso y otros) esto es que las normas del Código Procesal Civil se aplican ante la inexistencia de norma expresa que se ocupa del aspecto mencionado, siendo así la norma citada también indica:

Las resoluciones deben evidenciar: 1, La indicación del lugar y fecha en que se expiden; 2) El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden; 3) La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o según el mérito de lo actuado, 4) La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente; 5) El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso; 6) La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y, 7) La suscripción del Juez y del Auxiliar jurisdiccional respectivo. 8) La resolución que no cumpla con los requisitos señalados será nula, salvo los decretos que no requieran cumplir con lo establecido en los incisos 3, 4, 5 y 6, y los autos del expresado en el inciso 6.

Agotada esta lista en el mismo numeral se indica:

La sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive. En primera y segunda instancias, así como en la Corte Suprema, los autos llevan media firma y las sentencias firma

completa del Juez o Jueces, si es órgano colegiado. Cuando los órganos jurisdiccionales colegiados expidan autos, sólo será necesaria la conformidad y la firma del número de miembros que hagan mayoría relativa. Los decretos son expedidos por los Auxiliares Jurisdiccionales respectivos y serán suscritos con su firma completa, salvo aquellos que se expidan por el Juez dentro de las audiencias.

Respecto a las numeraciones de las resoluciones se tiene el artículo 125° que textualmente indica: Las resoluciones judiciales serán numeradas correlativamente en el día de su expedición, bajo responsabilidad” (Sagástegui, 2003, Vol. I. pp. 286–293)

2.2.5.3. La regulación de la sentencia en la ley procesal laboral

Efectuada la consulta en la Ley Procesal del Trabajo esto N° 29497 se encuentra el artículo 31, cuyo texto es como sigue:

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que se declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir al demandado.

Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciera error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el Juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos (Priori y otros, p. 319)

Aunque el legislador laboral no ha explicado aspectos formales de las sentencias como si lo hace el Código Procesal Civil, se debe entender que dentro de un mismo sistema jurídico estos se complementan.

2.2.5.4. El principio de Motivación y Congruencia en la sentencia

Si bien en el proceso, se evidencia la aplicación de varios principios tales como el Principio de Dirección, de celeridad, de impulso entre otros, los que corresponden al Principio de Motivación y congruencia son más notorios al momento de sentenciar:

2.2.5.4.1. Respecto al principio de motivación

Higa (2015) y Chaname (2009) al referirse a la motivación prevista en la Constitución Política del Estado esto es en numeral 139 inciso 5 de la Carta Política, precisan que la motivación es un derecho de toda persona (natural o jurídica) a recibir de los órganos de la jurisdicción una decisión debidamente justificada, dado que éste principio es una garantía que sirve para asegurar otros principios y derechos fundamentales en el marco del Estado Democrático.

En el marco normativo, también se indica:

“La motivación de las resoluciones debe ser clara y precisa respecto a lo resuelto, y uno de los requisitos esenciales para la validez de una resolución y en especial, de una resolución final es que ella se encuentre debidamente motivada invocándose los fundamentos de derecho, que junto con los de hecho sustenta su decisión, evaluando la prueba actuada en el proceso, la omisión de estos requisitos determina la nulidad del fallo” Cas. N° 3938-2001- Lima, El Peruano, 31-02-2002, p. 9043”. (Jurista Editores, 2016, p. 497”

La motivación es un derecho, es a su vez una garantía de la función jurisdiccional, en virtud del cual los justiciables, especialmente, tendrán conocimiento de las razones exactas bajo el cual juez de la causa resolvió la controversia.

2.2.5.4.2. Respecto al principio de congruencia

La congruencia es un principio lógico, dado que si la controversia versa sobre “A”, entonces el pronunciamiento, también debe ser sobre “A”, en eso subyace el principio de congruencia básica, pero en materia laboral es viable, como en otros asuntos, por excepción, que el juez se pronuncie un poco más allá, lo cual está previsto en el artículo 31, cuando por ejemplo se demanda por una cantidad, y al examinarse las fuentes existe un error de cálculo.

Es un principio inherente al proceso, dado que éste (el proceso) es un instrumento para resolver los conflictos en el ámbito judicial, por lo tanto, es natural que al concluir el proceso exista un pronunciamiento, ahora lo que se espera, es que dicha decisión o pronunciamiento resuelva las pretensiones planteadas por la partes. Es un principio que tiene sus excepciones en materia laboral.

Ocupándose del principio de congruencia Cueva, conceptúa:

Es aquel principio mediante el cual los jueces encuentran un límite en su actuación, en virtud del cual se ven obligados a resolver todo lo controvertido y solamente eso; Precisa, que dicho principio, prácticamente, delimita el contenido de la sentencia, porque su contenido se pronuncia respecto de las pretensiones, impugnaciones, excepciones o defensas, planteadas oportunamente en el proceso (Citado por Jácome, 2016, p.39).

En síntesis el principio de congruencia también es un principio garantista, en tanto que no permite que el juez se pronuncie sobre otro asunto, sino el que plantearon las partes,

2.2.5.5. Características fácticas de las sentencias examinadas

Visto la evidencia empírica del objeto de estudio, se tiene lo siguiente:

De la sentencia de primera instancia

Fue expedida por el Juzgado Especializado en lo Civil de San Pedro de Lloc, Provincia de Pacasmayo (*Probablemente porque no existe juzgado especializado*), tiene su propia numeración, presenta una estructura: introducción, en el cual se

identifica los datos del órgano emisor de la sentencia, numero de resolución, lugar y fecha, datos de los sujetos del proceso, y en la parte expositiva, se precisa que la pretensión fue reposición por despido incausado, siendo la entidad demandada la Municipalidad, de ahí que en adelante se haga mención a la entidad pública, se evidencia los actos procesales relevantes, así como la postura de la parte demandada, asimismo, el llamamiento a la audiencia conciliatoria, en el cual se frustró la conciliación, y también, la realización del acto de juzgamiento, .

En la parte considerativa, se evidencia los fundamentos, que fueron ocho, donde destaca la apreciación de los hechos, basado en las pruebas, de cuya lectura se detecta, que hubo suscripción de contratos administrativos, siendo la accionante obrera de limpieza pública, con especificación de marcado de asistencia, entrada y salida, entre otros puntos, que finalmente, al juzgador le causa certeza el estar frente a un contrato de trabajo de régimen privado, por desnaturalización , hace mención expresa del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral , y la aplicación del principio de la REALIDAD, siendo el texto *“que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos debe darse de preferencia a la primera, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos”*. Basado en ello, se declara nulo los contratos administrativos, se ordena la reposición al puesto de trabajado que estuvo la accionante antes de ser despedida; asimismo, el pago de sus remuneraciones insolutas, más costos. (Expediente N°00037-2013-0-1614-JR-LA-01– Distrito Judicial de La Libertad – San Pedro de Lloc).

De la sentencia de segunda instancia

La sentencia de vista, fue elaborada y suscrita por la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en su contenido se evidencia una decisión que: confirmar la decisión adoptada en el juzgado de primera instancia. Destaca en su perfil un encabezamiento, lugar y fecha de expedición, explica la denominada “pretensión impugnatoria” en el cual se observó que la apelación fue interpuesta por la entidad demandada siendo su pretensión: la revocatoria de la sentencia de primera instancia, entre los argumentos que vierte es que se ha incurrido

en error en dicha sentencia (*Expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01–Distrito Judicial de La Libertad – San Pedro de Lloc*).

2.2.6. Medios impugnatorios

2.2.6.1. Concepto

El término impugnar equivale a: contradecir, combatir, refutar, también menciona que significa: interponer un recurso contra una resolución judicial (Real Academia Española, 2017)

Por su parte en la doctrina jurídica se tiene la postura de Monroy (s.f) quien expone:

Podemos definir este instituto procesal como el instrumento que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente (p. 21)

Los medios impugnatorios, son los instrumentos que la ley procesal contempla para hacer valer el derecho de contradicción, en este caso sería cuestionar la decisión adoptada en primera instancia, la ley procesal establece los requisitos y plazo para hacerla valer, tiene como fundamento también, el principio de la pluralidad de instancias

2.2.6.2. Elementos del recurso

Según Monroy (s.f), los elementos del recurso son:

La existencia del recurso, se le debe a las partes o terceros legitimados, contrario sensu no existe, la petición entonces es el presupuesto sine qua non. Precisa, que aunque el autor de la resolución, el juez, tuviera un profundo desacuerdo con la decisión que tomó, después de haberse notificado, no podrá modificar su decisión, plasmada en la resolución, ni otro juez lo puede hacer, tal facultad solo le compete a las partes o a los terceros legitimados.

La utilidad, solo es para pedir el reexamen de decisiones judiciales contenidas en resoluciones; (...) se suele afirmar que a través de recursos sólo se afectan resoluciones. Con la advertencia que, si una resolución registra más de una decisión el cuestionamiento solo puede comprender a una parte de aquella, asunto que debe ser explícito, como también, el cuestionamiento puede ser global. En estricto, esta calidad de parcial o total del recurso es aplicable por extensión a todos los medios impugnatorios.

Legitimidad, quien lo utiliza debe ser la parte a quien la resolución le produce perjuicio, lo que en doctrina se suele denominar agravio. Por oposición, entonces, no podrá interponer un recurso la parte a quien favorezca una resolución.

Otro elemento propio, es que quien lo plantea, debe demostrar que la resolución impugnada, además de producirle agravio, tiene en su elaboración o génesis lógica un vicio o error. *(Vicio, es el defecto producido por una aplicación indebida o inaplicación de una norma procesal que afecta el debido proceso. Mientras que error, comprende a la aplicación indebida, inaplicación o interpretación errónea de una norma de derecho material. La doctrina suele llamar "error in procedendo" al primero y "error in iudicando" al segundo).*

Tampoco basta el agravio, sino también, indicar el vicio o el error existente en la resolución recurrida.

2.2.6.3. Medios impugnatorios en el proceso laboral

La Ley procesal laboral, regula esta categoría en los artículos 32, al 41, de lo cual se puede destacar:

La apelación de las sentencias en los procesos ordinarios (...) es de cinco días, el plazo corre desde el día siguiente a la notificación con, tiene un trámite en segunda instancia en el cual se lleva a cabo la audiencia de la vista de la causa. Luego de la interposición de la apelación se remite los actuados al superior inmediato, en segunda instancia se fija día y hora para la vista de la causa, se puede solicitar el informe oral,

por lo tanto vertido dicho acto, se dicta la sentencia.

Otro medio impugnatorio, es el recurso de casación viable cuando hay infracción normativa, la ley establece los requisitos para su procedencia, y las consecuencias de su declaración fundada. (Priori y otros, 2011).

2.2.6.4. Medio impugnatorio aplicado en el proceso judicial en estudio

En el proceso judicial, signado con el N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01– Distrito Judicial de La Libertad – San Pedro de Lloc, cuyas sentencias fueron examinadas en este trabajo de investigación. Se detectó que el titular del medio impugnatorio interpuesto fue la parte demandada, asimismo, expresó su pretensión impugnatoria, siendo este la revocatoria de la decisión adoptada en segunda instancia. Y como ciertamente expresa Monroy, se configuran todos los elementos del recurso, formulación, lo cual asegura la existencia del recurso, pretensión, fundamentación precisión del agravio, el supuesto error en que incurrió, el juez de primera instancia, entre otros.

2.2.7. El contrato del trabajo

2.2.7.1. Concepto

En la doctrina autoriza por Haro (2010):

El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados, con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otros (p. 93).

Pero el contrato de trabajo, tiene como base el acto jurídico y como tal se puede afirmar:

El contrato de trabajo es un acto jurídico y sus *requisitos* están previstos en el Código Civil, cuyo artículo 140 regula todo lo relacionado a la validez del acto jurídico (Jurista Editores, 2016).

Tiene como principal característica: ser expresa o tácita, la expresión de voluntad para que genere el vínculo laboral o de trabajo para que se pueda confirmar que existe derechos y obligaciones, tanto para el que trabaja como para el empleador (Haro, 2010).

Por su parte el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Fomento del Empleo, esto es el Decreto Supremo N° 003-97-TR, llamado Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, en el numeral 4 contempla lo siguiente: que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, presunción *juris tantum* (salvo prueba en contrario).

El texto expreso de la norma contenida en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR 27/03/1997 textualmente indica:

Artículo 4. - 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. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna (Ministerio de Trabajo, 1997, primera página)

2.2.7.2. Elementos del contrato de trabajo

Siguiendo las orientaciones de Haro (2010) los elementos del contrato de trabajo son cuatro elementos que lo caracterizan y lo diferencian de otro tipo de contratos, los cuales son: *la prestación personal del servicio, el pago de una remuneración, la dependencia o subordinación.*

A. La prestación personal del servicio

Como quiera que el contrato es personal, la prestación del servicio tiene que ser igualmente, personal para que se evidencia la calificación de la relación jurídica,

entre quien presta y quien recibe el servicio, lo que permitirá presumir que existe un contrato de trabajo. La ley contempla algunas excepciones en los casos de trabajo a domicilio y en los casos donde un familiar directo le ayuda al trabajador en sus labores.

La prestación personal es un elemento esencial del contrato de trabajo, está relacionada con la exclusividad del servicio, dicho de otro modo el trabajador no puede prestar el mismo servicio simultáneamente a dos o más empleadores en la misma jornada; asimismo, tampoco puede realizar labores por cuenta propia, ni para terceros, en dicho lapso de tiempo.

B. El pago de una remuneración

El pago es un elemento, constitutivo del contrato de trabajo; dado que es una consecuencia inherente al vínculo laboral. De acuerdo a ley toda prestación de servicio debe ser remunerada, por lo tanto, representa, una obligación ineludible.

En la legislación está prevista que la remuneración es el íntegro de lo que un trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especies, cualquiera sea su forma y su denominación, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación dado en crudo, o preparada o las sumas que recibe por dicho concepto, también es considerada remuneración.

C. La dependencia o subordinación

La dependencia es otro aspecto relevante del contrato de trabajo que también evidencia la existencia de un vínculo laboral, esta característica, que permite diferenciar a contrato de trabajo, con otro tipo de relaciones.

La subordinación, implica que el trabajador acepta estar bajo las órdenes de su empleador o instrucciones del patrono, también existe la subordinación económica que se refleja en la necesidad que el trabajador tiene, esto es una remuneración que garantice su propia subsistencia, y de aquellos que dependen de él.

2.2.7.3. Características del contrato de trabajo

Las características son elementos que distinguen, que particulariza a un fenómeno de otro, respectivamente, y en cuestiones de contratos, el que corresponde al contrato de trabajo no es ajeno, por el contrario este registra particulares elementos que merecen expresarse: es consensual, sinalagmático, oneroso, conmutativo, de tracto sucesivo, es no solemne y personal (Haro, 2010)

A. Consensual. El contrato laboral se perfecciona con el consentimiento entre las partes.

B. Sinalagmático. El contrato laboral evidencia prestaciones recíprocas. El trabajador brinda sus servicios, el empleador las remunera.

C. Oneroso. El vínculo laboral genera ventajas o beneficios para las partes. La onerosidad equilibra la prestación y la contraprestación.

D. Conmutativo. Las prestaciones entre las partes son inmediatas y ciertas, donde cada quien tiene conocimiento de sus obligaciones y derechos.

E. De tracto sucesivo. Las prestaciones no se agotan en un solo acto, por el contrario son secuenciales o periódicas e ininterrumpidas.

F. No solemne. El contrato de trabajo no está sujeta a formalidades, su ausencia no implica nulidad o inexistencia del vínculo (Puede ser verbal o escrito, lo importante es que exista expresión de voluntad, consentimiento). En el segundo párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728 se indica lo siguiente:

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. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna (Ministerio de Trabajo, 1997, primera página)

G. Personal. Está relacionada con la ejecución del contrato, la prestación del servicio es personalísima está vinculado con el perfil perteneciente al trabajo como su

capacidad técnica, su experiencia, preparación. No es así, en cambio, la del empleador como en el caso de las personas jurídicas.

2.2.8. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad

2.2.8.1. Concepto

Los contratos modales tienen como base la Ley de Competitividad y Productividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR) son contratos a plazo fijo que se celebran cuando las necesidades del mercado lo requieran o la mayor producción de la empresa, o cuando por razones temporales se requieran en una determinada empresa.

Estos contratos son considerados atípicos, excepcionales; pero la legislación flexibilizadora y la realidad empresarial han hecho una generalidad (Haro, 2010).

2.2.8.2. Tipología

Respecto a los tipos de contratos sujetos a modalidad se tienen los siguientes: contratos: los contratos de naturaleza temporal; los contratos de naturaleza accidental, los contratos de obra o servicios y otros (Haro, 2010).

A. Contratos de naturaleza temporal

Dentro de estos tipos de contrato están: *los contratos por inicio de actividad*, esto es por apertura de una actividad, no pueden exceder de tres años. *Los contratos por necesidad del mercado*, previsto para atender incrementos por haber mayor demanda, no pueden exceder de cinco años, y *los contratos por reconversión empresarial*, cuando la empresa se amplía, se sustituye, no pueden exceder de dos años.

B. Los contratos de naturaleza accidental

Acontecen para atender situaciones imprevistas. Están los contratos ocasionales, de suplencia y de emergencia. *Las ocasionales*, para atender necesidades transitorias, no deben exceder a un año. *Los de suplencia*, para sustituir a otro trabajador de carácter permanente, para llenar una vacante, la duración dependerá de la actividad lo más necesario para la empresa. *Los de emergencia*, se celebran para cubrir la vacante de otro trabajador que fue promovido, su duración será lo necesario para la empresa.

C. Los contratos de obra o de servicio

Se comprenden en este tipo los contratos de obra determinada o servicio específico,

los contratos intermitentes, y los de temporada.

D. Otros contratos sujetos a modalidad

Entre ellos los contratos sujetos a regímenes de exportación de productos no tradicionales, las de zonas francas y otros regímenes especiales y otros sujetos a modalidad.

2.2.8.3. Requisitos

Se celebran necesariamente por escrito, por triplicado y consignarse en forma expresa su tiempo de duración. Un ejemplar debe entregarse a la autoridad de trabajo dentro de los quince días para su conocimiento.

2.2.8.4. Desnaturalización

En lo que corresponde a estos temas Haro (2010) expone: estos contratos se desnaturalizan en los siguientes casos: cuando se sigue laborando luego de haber vencido el plazo:

Se sigue laborando luego de haberse concluido el plazo; en los casos que fueron contratados para labor específica, pero se sigue laborando sin renovación; cuando el titular del puesto de trabajo no se reincorpora, y se sigue laborando luego de haber concluido el plazo; o cuando hay simulaciones.

2.2.9. La estabilidad laboral

2.2.9.1. Concepto

Para comprender los alcances de esta categoría se toma como referente lo expuesto por Paredes (s.f) que es el siguiente:

La estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. Como es natural, todo persona, desea tener un trabajo estable, que no esté preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo. Sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una

persona laborar cotidianamente, sin fecha de término del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato, la misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización de esta (p.1)

Es una categoría que ha merecido atención sobre todo del Tribunal Constitucional conforme refiere Concha (2014) de cuyas revisiones se puede esbozar lo siguiente: La estabilidad laboral es un derecho que le corresponde al trabajador en virtud del cual le corresponde conservar su puesto indefinidamente, a no ser que incurra en falta debidamente determinadas.

Menciona también, que por la estabilidad laboral se entiende al derecho para conservar el puesto de trabajo, durante su vida laboral, quien no podrá ser declarado cesante mientras no pase a ser jubilado, salvo causa específica.

También se dice lo siguiente:

(...) la estabilidad en el trabajo o los trabajos consiste en procurar al trabajador continuidad en su estatus profesional más allá de los límites de una concreta empresa.

La estabilidad laboral es un derecho mediante el cual, se busca la conservación del contrato de trabajo –el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia y ello por el carácter protector del Derecho Laboral- ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad, de no haber éste último no podría referirse a la estabilidad. La estabilidad, es una condición que hace viable los derechos laborales individuales y colectivos, es considerado como una garantía (Pérez Rey, 2004).

2.2.9.2. Fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral

Son fundamentos de la estabilidad laboral: el derecho de trabajo y el principio de continuidad

2.2.9.2.1. El derecho de trabajo

A. Concepto

El derecho de trabajo, previsto en el artículo 22 de la Constitución Política del Estado de 1993 (Chaname, 2009): El trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona

Es preciso agregar lo que expone De Buen (1981) citado por Concha (2014) el derecho al trabajo puede entenderse como un derecho que todo trabajador tiene, el cual le otorga el derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de su puesto de trabajo.

Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo (De buen, 1981, citado por Concha, 2014).

Para Marcenaro (1995) p. 45 señala que:

(...) lo primero a distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de éste; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador en particular.

B. El derecho al trabajo tiene dos formas de manifestación

El derecho de trabajo tiene dos formas de manifestación: el *acceso al empleo* y la *conservación al empleo*.

a. El acceso al empleo

Tiene un alcance genérico y específico (Concha, 2014)

El acceso al empleo genérico

Esta referido a las políticas económicas y sociales que debe adoptar el Estado para generar puestos de trabajo. Entonces, aquí existe un derecho de preceptividad diferida, (Debe estar normado, establecido) puesto que requiere de desarrollo legal para que pueda tener exigibilidad.

El acceso al empleo específico

Viene a ser el derecho a ocupar un puesto cierto. Por ejemplo, esto se verificará en caso de obtenerse el primer puesto en un concurso para acceder a un empleo. Se trata de un derecho de preceptividad inmediata, ya que para su ejercicio no se necesita una reglamentación legislativa

b. La conservación del empleo

La vulneración a la conservación del empleo, puede provenir de cualquier extinción del vínculo laboral (como en el caso de la jubilación obligatoria, por ejemplo), y no sólo de las que se deriven de un despido injustificado, como señala el Tribunal Constitucional.

Se señala que este derecho tiene preceptividad inmediata, por lo cual cabe su defensa mediante la tutela del amparo. Es en esta segunda manifestación que se cimienta la estabilidad laboral, ya que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa.

Corresponde destacar, que en la Constitución Política de 1979 indicó: el derecho al trabajo como un deber social; pero, en la Constitución de 1993 se indica: el trabajo es un deber y un derecho, es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona (Jurista Editores, 2017)

Al respecto Blancas (1991) señala que:

El Protocolo de San Salvador establece el derecho a la estabilidad laboral, y además, lo fundamenta en el derecho al trabajo, asegurando la proyección de este derecho no sólo en relación al acceso al empleo; sino también, a la conservación del mismo por quien tiene la condición de trabajador.

Ratificado por el Perú, forma parte del derecho nacional y constituye fuente obligatoria para la interpretación de las normas constitucionales referentes al derecho al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, según lo establecido en la Cuarta Disposición Final Transitoria de la Constitución. El Tribunal Constitucional se ha referido al derecho al trabajo como fundamento para invalidar el despido lesivo de derechos constitucionales y ordenar la reposición del trabajador a su centro de trabajo, señalando:

“(…) la circunstancia de que se haya despedido a los demandantes a través de un acto lesivo a los derechos constitucionales antes señalados, trae consigo también la afectación al derecho al trabajo reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, en cuanto la conservación de un puesto de trabajo que aquel implica ha sido conculcado por un acto desprovisto de juridicidad, esto es, viciado de inconstitucionalidad” (Tribunal Constitucional Sentencia N° 1112-98-AA/TC)

En la sentencia del 11 de julio de 2002, el Tribunal Constitucional refiriéndose al derecho al trabajo, señala que éste: “(…) implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte, y por otra, el derecho a no ser despedido, sino por causa justa” (Tribunal Constitucional Sentencia N° 1124-2001-AA/TC)

2.2.9.2.2. El principio de continuidad

Este principio es definido por Plá (1978) como: “(…) la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos”.

En tal sentido, Carrillo (2001), señala que por eso al principio de continuidad se le reconocen las siguientes proyecciones:

“1) Preferencia por los contratos de duración indefinida; 2) Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato; 3) Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido; 4) Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal; 5) Interpretación de las inscripciones de contratos como simples suspensiones; 6) Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleo;” (p.181).

El principio de continuidad se considera como la base de la estabilidad laboral, pero no debe confundirse el uno con el otro ya que el primero, está referido a la resistencia de la terminación de la relación laboral por la voluntad del empleador, y se encuentra

vinculado con la preferencia por los contratos de duración indefinida.

En lo que corresponde a: El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo - (OIT) - (Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1982) expresa textualmente en el numeral 3 del artículo 2º que: “se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio”.

La recomendación 166 de la OIT (Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1982), señala que una de las garantías que pueden adoptarse por las legislaciones nacionales es: *“limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada”*.

Comenta Blancas (1991) refiriéndose al Principio de Continuidad, que: “La estabilidad en el trabajo, concebida como el derecho del trabajador a no ser despedido sin causa justa o como una limitación a la facultad de poner término discrecionalmente a la relación de trabajo, tiene como fundamento el principio de continuidad y que, más aún, lo presume, ya que carecería de toda lógica establecer esta garantía contra el despido si la relación de trabajo, como regla general, se pactara por tiempo determinado, en forma independiente de la naturaleza de la labor a realizar”.

Asimismo, Carrillo (2001) señala sobre el tema “(...) es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación (con la llamada “estabilidad de entrada”) y en el despido (con la llamada “estabilidad de salida”)”.

Debemos señalar que el principio de continuidad, se refiere a aquellas situaciones en que el trabajador tiene un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Pues no tendría sentido aplicarlo a los contratos sujetos a modalidad o plazo determinado.

2.2.10. La extinción de la relación laboral

2.2.10.1. Concepto

Pragmáticamente se puede indicar que la extinción de la relación laboral, es aquella situación sui generis en el cual el trabajador ya no podrá continuar brindando sus servicios laborales habituales.

2.2.10.2. Causas de extinción de la relación de trabajo

De acuerdo al numeral 16 de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) – Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 – Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, Blancas (2002) sostiene: las causales de extinción se pueden agrupar en:

- A) por voluntad unilateral del trabajador
- B2) por voluntad unilateral del empleador;
- C) voluntad concurrente de ambas partes
- D) Por desaparición de las partes y
- E) La jubilación y la incapacidad del trabajador.

A. Por voluntad unilateral del trabajador

Puede ser: por renuncia o el retiro voluntario y la jubilación voluntaria. El retiro voluntario no requiere expresión de causa – la ley no contempla que lo haga. En el caso de la jubilación voluntaria, es cuando el propio trabajador se acoge a la jubilación, porque también existe la jubilación por decisión ajena, esto es, por decisión del empleador o mandato legal.

B. Por voluntad unilateral del empleador

Acto de liberalidad del empleador, el despido es una de las más trascendentes formas de extinción laboral, puede ser despido individual o colectivo.

C. Por concurrencia de la voluntad de ambas partes

Por mutuo disenso o por cumplimiento de los contratos sujetos a modalidad (Por ejemplo por vencimiento de plazo, por conclusión de la obra o servicio, por haber llegado el cumplimiento de la condición resolutoria).

D. Por desaparición de las partes

El fallecimiento del trabajador o del empleador, si es persona natural. Si es una empresa, la muerte de uno de los socios no afecta la continuidad laboral.

E. Por jubilación y la incapacidad del trabajador

Son la jubilación obligatoria (que puede ser potestativa o imperativa) y en cuanto a la invalidez absoluta o permanente del trabajador, es una contingencia sobreviniente será causal de pleno derecho opera, entonces, la extinción automática.

2.2.11. El despido

2.2.11.1. Concepto

Para Alonso García, citado por Blancas (2002) el despido es: un acto unilateral de la voluntad del empresario por virtual del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo (p. 48).

Este tipo de extinción, el despido es una de las formas que se funda exclusivamente en la voluntad del empleador.

2.2.11.2. Características

Desde el punto de vista de Montoya Melgar, citado por Blancas (2002) del despido se caracteriza por:

- Proviene exclusivamente de la voluntad del empleador. No depende del trabajador.
- Es un acto constitutivo, no se propone se ejecuta únicamente.
- Es un acto recepticio. La decisión del empleador debe ser comunicada al trabajador.
- Es un acto que produce la extinción contractual

2.2.11.3. Causales de despido

Pla, citado por Blancas (2002) basada en la revisión de otras legislaciones agrupa las siguientes causales:

- Las relacionadas con la conducta del trabajador

- Las relacionadas con la persona del trabajador
- Las relacionadas con la empresa

Asimismo, según el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre: La Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador, en el artículo 4 describe las causas justificadas de la extinción del vínculo laboral, están relacionadas con:

- La conducta del trabajador (Incumplimiento o faltas a sus deberes laborales)
- Con la capacidad del trabajador
- Las basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio

2.2.11.4. Clases de despido

Se han contemplado las que establece: 1) la Ley de Productividad y Competitividad laboral y 2) las que reconoce el Tribunal Constitucional

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

Se tiene los siguientes: *despido nulo, el arbitrario, el indirecto o por actos de hostilidad, despido justificado o legal.*

A. Despido nulo

Es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios. Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad del despido y ésta es declarada fundada, será repuesto en su puesto de trabajo y al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido”.

La LPCL señala en su artículo 29° como causales de despido nulo, las siguientes:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado

en esa calidad;

c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°;

d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;

e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Además se considera nulo el despido:

f) Cuando el trabajador sea portador del SIDA.

g) El Despido basado en la discapacidad del trabajador.

El trabajador que se vea afectado por un despido nulo puede solicitar su reposición o en su defecto puede optar por la indemnización, pudiendo elegir sólo una de estas opciones.

B. Despido arbitrario

El despido arbitrario se produce cuando el empleador da por terminada la relación laboral con el trabajador sin expresión de causa.

También es definido como: “El despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar esta en juicio.

En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo”.

El artículo 34° de la LPCL establece que frente al despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Siendo el monto de la indemnización equivalente a

una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. El monto de la indemnización por despido arbitrario en el caso de contratos a plazo fijo, es igual a una remuneración y media mensual por cada mes que falte para completar el plazo estipulado en el contrato, con un máximo de 12 remuneraciones.

C. Despido indirecto o actos de hostilidad

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

El artículo 30° inciso a) de la LPCL establece que son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. Esta falta es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquél en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio. Esta falta es aquella que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y se configura siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad, que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador.
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- g) Los actos contra la moral, y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- h) La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia laboral por

adopción.

D. Despido justificado o despido legal

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

El artículo 23° de la LPCL establece como causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas. Esta causa deberá ser debidamente certificada por el ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido.

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares. Para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la AAT, así como del sector al que pertenezca la empresa.

c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

El artículo 24° de la LPCL establece como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave. b) La condena penal por delito doloso. c) La inhabilitación del trabajador.

En el despido por falta grave el concepto de “Falta Grave” se refiere a la conducta del trabajador traducida en una infracción de sus deberes esenciales surgidos del contrato de trabajo, lo cual hace irrazonable la continuación de la relación laboral. Por lo relevante de sus consecuencias, los supuestos de falta grave están restringidos a los señalados por ley, siendo imposible que el empleador pueda alegar una causal que no esté prevista expresamente. Para que se produzca un despido por falta grave, el empleador debe seguir los procedimientos y formalidades contempladas en la Ley, su omisión conlleva a que el despido sea declarado improcedente.

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

2.2.11.4.3. Clases de despido según el Tribunal Constitucional

Los tipos de despido que pueden generar la reposición derivada de despidos arbitrarios o con lesión de derechos fundamentales se origina en los tres casos de despido: el despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento (Recopilación, efectuado por Concha, 2014).

A. El despido incausado

El despido incausado se produce cuando se despide al trabajador, de forma verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (STC N° 976-2001-AA/TC).

En tal sentido, un despido se configurará como justificado o injustificado mientras la voluntad de extinguir la relación laboral por parte del empleador se realice con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indiquen (o no) los hechos que

motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Por lo tanto, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y comprobada debidamente en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que otorga el derecho fundamental al debido proceso.

B. Despido fraudulento

El despido fraudulento se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, consecuentemente, de forma contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aunque se haya cumplido con la imputación de una causal y el procedimiento respectivo, tal como ocurre cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, también, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se extingue la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas".

En diversos pronunciamientos, el TC ha otorgado la calificación de despido fraudulento a aquellos despidos cuya causa imputada por el empleador no fue demostrada en juicio, no obstante que en otros fallos ha sido enfático en puntualizar que en la vía de amparo no se realiza una calificación del despido.

En efecto, el TC procede a evaluar si los hechos imputados por los empleadores se subsumen en las faltas graves tipificadas en el artículo 25° de la LPCL, para que, en caso contrario, estime que ha existido una infracción al principio de tipicidad y, por ende, que el despido califica como fraudulento.

2.2.11.5. La impugnación del despido

En la LPCL está regulado en el numeral 36° que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

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

La impugnación del despido está referida a la revisión judicial de la gravedad de los hechos cometidos por el trabajador que motivaron la sanción del empleador, correspondiendo durante el proceso al empleador demostrar la causa del despido.

2.2.11.6. La adecuada protección contra el despido arbitrario

Cuando se declara la nulidad del despido las opciones son la reposición y la indemnización.

La reposición, la más enérgica de las medidas consiste en la readmisión del trabajador a su centro de trabajo. Por su parte, la indemnización es una medida que el propio trabajador puede optar en ejecución de sentencia, tiene como base la libertad de trabajo no se le puede obligar a trabajar sin su consentimiento.

Mediante la “adecuada protección contra el despido arbitrario” la Constitución Política deja abierta a la voluntad del legislador, la forma de establecer cuál es el grado de protección que ha de otorgar al trabajador que sea objeto de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser “adecuada”, la misma que puede ser la reposición o la indemnización, dependiendo del tipo de despido.

Refiriéndose a la adecuada protección contra el despido arbitrario Vinatea (Citado por Concha, 2014) señala que: “el artículo 27° de la Constitución Política establece que será la Ley la que provea la adecuada protección, y al hacerlo está admitiendo que el grado de protección que corresponda a la violación del artículo 22° no necesariamente será el típico de restitución de un derecho constitucional (retrotraer las cosas al estado anterior de la violación), sino cualquier otro.

El artículo 34° de la LPCL prevé como regla el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario (despido causado no acreditado judicialmente, incausado, verbal, etc.).

La excepción son los casos donde la legislación, expresamente, concede el derecho de reposición a los trabajadores: son los llamados despidos nulos.

La indemnización esta prevista en el artículo 38° de la LPCL, siendo equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. En tal sentido, el pago de la indemnización en un supuesto de despido arbitrario, es independiente del pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En conclusión, de conformidad con la norma prevista en el artículo 27 de la Constitución Política, concordante con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, las causas de despido y el procedimiento para la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador se ciñen a los alcances previstos en ella.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Análisis

Descomposición de elementos que conforman la totalidad de datos, para clasificar y reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista para optar por el más preciso y representativo (Tamayo, 2012)

Análisis de contenido

También se le denomina análisis de texto o análisis del discurso, es una técnica que parte del supuesto que gran parte de los datos de la realidad social son fenómenos simbólicos, y que específicamente el habla y la escritura son formas de conducta social; en ambas formas se expresan ideas, cultura, actitudes, intenciones, conocimientos, etc. Es una técnica que permite recoger información en base a una buena lectura científica (metódica, sistemática, objetiva) de un texto escrito, hablado, gravado, pintado, filmado, etc., para luego analizarlo e interpretarlo (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013, p. 330).

Expediente

Es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativo (Poder Judicial, 2017)

Calidad

En términos de la Real Academia Española (2017) la palabra calidad comprende la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor.

Distrito Judicial

Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2017).

Indicadores

Se denomina indicadores a la definición que se hace en términos de variables empíricas de las variables teóricas contenidas en una hipótesis. Constituyen las subdimensiones de las variables y se componen de ítems (Medidas de indicio o indicador de la realidad que se quiere conocer (Tamayo, 2012, p.321)

Observación

La observación es el punto de partida del conocimiento. Es la contemplación detenida y sistemática fue el inicio histórico de la filosofía y la ciencia. El desarrollo de la observación asistida con instrumentos y específicos métodos se transformó en una poderosa herramienta de la investigación científica y tecnológica. Es por ello que se dice que la observación es una de las técnicas de investigación por antonomasia. A diferencia del experimento, la observación no interfiere con la realidad, no la manipula ni la modifica, con la observación el investigador examina la realidad tal como es, de manera natural e inmediata ((Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013, p. 316)

Sentencia de calidad de rango muy alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio ((Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana

Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Unidad de población

Cada uno de los elementos que componen la población que se investiga (Tamayo, 2012)

Variable

Aspecto o dimensión de un fenómeno que tiene como característica la capacidad de asumir distintos valores/símbolo al cual se le asignan valores o números (Tamayo, 2012).

III.- HIPÓTESIS

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01– Distrito Judicial de La Libertad – San Pedro de Lloc, son de rango muy alta, respectivamente.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

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

pertenciente al propio objeto de estudio (sentencia); es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

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

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

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

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

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

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

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

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2013) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: *proceso contencioso; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de La Libertad.*

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis son: N° de expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01, registró un proceso laboral ordinario, perteneciente a los archivos de un Juzgado de la ciudad de San Pedro de Lloc, jurisdicción del Distrito Judicial de La Libertad.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentra ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución de datos se aplicó en la identidad de las partes en conflicto, a efectos de

proteger su identidad y evidenciar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) a quienes no se les reconoce por sus datos personales, esto es, por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

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

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

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser

demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

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

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

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

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos en el presente estudio. Éste nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

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

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe

aproximación estrecha en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente, cuando se refieren a la sentencia.

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

la metodología” (p. 402).

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

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

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

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre, reposición por despido incausado, en el expediente N° N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01, del Distrito Judicial de la Libertad - San Pedro de Lloc. 2017

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01, del Distrito Judicial de la Libertad- San Pedro de Lloc. 2017?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01, del Distrito Judicial de la Libertad- San Pedro de Lloc. 2017	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01, del Distrito Judicial de la Libertad- San Pedro de Lloc, son de rango muy alta, respectivamente.
E S P E C I	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la	Determinar la calidad de la parte expositiva de la	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera

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

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

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

	<p>EXPEDIENTE : 00037-2013-0-1614-JR-LA-01</p> <p>DEMANDANTE : A.Y.Y.V.</p> <p>DEMANDADO : M.D.G.</p> <p>MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO</p>	<p><i>procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p> <p>Si cumple</p>											9
Postura de las partes	<p>JUEZ : VICTORIA RAMIREZ PEZO</p> <p>SECRETARIO : DERBY QUEZADA BLANCO</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO</p> <p>San Pedro de LLoc. once de agosto de dos mil catorce.-</p> <p>La Juez del Juzgado Especializado en lo Civil de Pacasmayo, en el Expediente N° 37-2013-0-1614-JR-LA-01, seguido por A.Y. Y.V., contra M.D.G., sobre</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: 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.</p> <p>Si cumple</p>				X							

<p>REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO Y DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, emite la siguiente sentencia:</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>PRETENSIÓN:</p> <p>Resulta a folios 11 a 29, recurre al Juzgado A.Y.Y.V., interpone demanda contra la M.D.G., sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, en consecuencia solicita la reposición efectiva en el centro de trabajo por despido incausado, en el cargo de obrero de limpieza pública que venía desempeñando al momento del despido o en uno similar sujeto al régimen de la actividad privada de conformidad a lo establecido en la parte infine del artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, vigente desde el 28 de mayo de 2003; se declare su situación laboral como trabajador con contrato</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de enero de 2011 ante desnaturalización y utilización fraudulenta de la modalidad contractual; que el periodo dejado de laborar por causa del despido sea considerado como de trabajo efectivo para todos los fines de ley y se disponga el pago de sus remuneraciones y demás beneficios sociales dejados de percibir hasta su reincorporación efectiva, más los incrementos de ley o por negociación colectiva le hubiera correspondido percibir, con intereses legale a liquidarse en ejecución de sentencia, que la demandada reconozca el pago de costos del proceso y honorarios profesionales en el monto de seis mil nuevos soles.</p> <p>SINTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA</p> <p>ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE</p> <p>Manifiesta el demandante que ingresó a laborar</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>para la demandada el 01 de enero de 2011, la misma que se ha ido renovando y prolongando en el tiempo hasta el 31 de marzo de 2013, siempre ha estado sujeto a órdenes de sus jefe inmediatos, demostrando responsabilidad, puntualidad y eficiencia en el desempeño de sus labores diarias por las que percibía una remuneración mensual, siendo las últimas S/. 775.00.</p> <p>La demandada le otorgó boletas de pago sin embargo en las mismas consigna como fecha de ingreso el 01 de octubre de 2012; sus labores las ha desempeñado de obrera y las ha desarrollado en el horario de 2.00 am a 6.00 y de 2.00 pm a 5.00 pm, de lunes a domingo en labores de limpieza pública barriendo calles, pasajes, avenidas principales del distrito del distrito de Guadalupe, lo que determina que sea una trabajadora obrera sujeta al régimen laboral privado, durante la relación laboral, la demandada</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>le ha venido contratando bajo contratos temporales los mismos que se han venido renovando y prolongando hasta la fecha del despido, contratación laboral que deviene en desnaturalizada por utilización fraudulenta de la modalidad contractual y violentar el mismo principio de legalidad y de irrenunciabilidad de derechos, conforme tiene indicado ingresó a laborar para la demandada el 01 de enero de 2011, la misma que se ha ido renovando y prolongando sin solución de continuidad en el tiempo hasta el 31 de marzo de 2013 en que la demandado le despida, la demandada cuando se encontrada laborando le hace entrega con fecha 22 de marzo de 2013, una carta de fecha 18 de marzo del 2013, mediante la cual textualmente expresa “después de saludarla cordialmente paso a comunicarle que queda suspendida la relación laboral que mantenía con la institución cuyo contrato caduca el 31 de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>marzo, por lo tanto se le agradece por los servicios prestados en el puesto que venía desempeñando”, por lo que al no estar relacionado la causa objetiva relacionada a su capacidad o conducta laboral se ha configurado un despido incausado, agrega los demás fundamentos de hecho, expone los fundamentos de derecho y ofrece los medios probatorios pertinentes, la demanda se admite por se admite por resolución número uno a folios treinta a treinta y uno, se fija día y hora para la audiencia de conciliación.</p> <p>Según acta de registro de audiencia de conciliación a folios 52 a 53, la demandada concurrió, no se llegó a conciliación alguna, por lo que se dio por frustrada la etapa conciliatoria. Acto seguido se procedió a precisar las pretensiones que son materia de juicio.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>1.- Reposición efectiva del demandante en el centro de trabajo por despido incausado, en el cargo de obrera de limpieza pública que venía desempeñando al momento del despido.</p> <p>2.- Se declare su situación laboral como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de enero de 2011 ante desnaturalización y utilización fraudulenta de la modalidad contractual.</p> <p>3.- Que el periodo dejado de laborar por causa del despido sea considerado como de trabajo efectivo para todos los fines de ley; se disponga el pago de sus remuneraciones y demás beneficios sociales dejados de percibir hasta su reincorporación efectiva, más incrementos que por ley o negociación colectiva le hubiera correspondido percibir, intereses legales; y</p> <p>4.- Que la demandada le reconozca el pago de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>costos del proceso y honorarios profesionales en el monto de S/.6,000.00</p> <p>Acto seguido se requiere a la demandada presente el escrito de contestación de demanda y se cita a las partes a que concurran al local del juzgado para los efectos de llevarse a cabo la AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO, quedando las partes notificadas en el acto</p> <p>CONTESTACION DE LA DEMANDA</p> <p>La parte demandada se apersona al proceso mediante escrito a folios 43 a 51 contestando la demanda, solicitando que la misma sea declarada infundada y opcionalmente improcedente; respecto a la pretensión principal, referida a la reposición efectiva a su centro de labores, ésta se sustenta en la existencia (supuesta) de un despido sin causa, argumentando que, al desarrollar labores propias y permanentes de la demandada, siempre ha estado sujeto al régimen</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laboral de la actividad privada, por ende el despido de sus labores sólo puede ser legal, si se invoca una causal denominada justa, relacionada con su conducta o capacidad laboral, teniendo en consideración a que, dentro de un proceso laboral como el que asistimos corresponde al demandante probar la existencia y vigencia de la relación laboral a que se refiere los medios probatorios, así tenemos que la demandante no ha presentado documento idóneo alguno, que pruebe la relación laboral invocada, de lo anterior les permite concluir que la actividad desarrollada por el demandante, de ninguna manera ha sido permanente o ininterrumpida, por lo contrario, el mismo demandante ha acreditado la periodicidad de su labor además debe tener presente lo indicado en el art. 78, del D.S. 003-97-TR que dispone que en los casos que corresponda podrán celebrarse en forma sucesiva, con el mismo trabajador diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, siempre que en</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>conjunto no supere los cinco años, así también refiere que dada la presunta condición de obrero del demandante, éste el considerado como servidor público, consecuentemente, a fin de logra su ingreso a la carrera pública (cual es la pretensión demandada), necesariamente debe efectuarse a través de un concurso público abierto, aun cuando la plaza que ocupa está debidamente presupuestada, agrega los demás fundamentos. Fundamente jurídicamente y ofrece medio probatorio.</p> <p>AUDICIENCIA DE JUZGAMIENTO: Ésta se llevó a cabo el día 31 de julio de 2014, según acta de registro de audiencia de juzgamiento a folios 185 a 187 y según audio que se encuentra registrado en el sistema informático judicial en el número de expediente en el día y hora señalados. La audiencia se llevó a cabo con la participación del demandante, su abogado, ingresando posteriormente la parte</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	demandada y su abogado, se enunció que todos los hechos van a ser materia probatoria, se enunciaron las pruebas, se actuaron las mismas, se concedieron los alegatos y se reservó el fallo de la sentencia.											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01 - San Pedro de Lloc.

El cuadro 1, evidencia que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes que fueron muy alta y muy alta, respectivamente.

	<p>sombreado nuestro); corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond; como “... algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa más que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.</p>	<p>Si cumple/ 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>SEGUNDO: Que, queda claro que los obreros municipales están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, en tanto que los empleados lo están en el régimen laboral público. Si bien para distinguir a los unos de los otros, de manera muy general podríamos decir</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.)</i> Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si</p>					X						20

<p>que el trabajo de un obrero es predominantemente manual, en tanto que el de un empleado es predominantemente intelectual, ese parámetro de distinción no siempre está definido en muchos casos concretos en los que debe determinarse cuando es que una persona que trabaja para un empleador, es obrero o empleado. Una distinción de tales condiciones nos la ilustra Jorge Rendón Vásquez en su libro Derecho del Trabajo Relaciones Individuales de la actividad privada: <i>“La persistencia de ciertas disposiciones legales distintas para obreros y empleados ha determinado que continúe utilizándose el viejo criterio diferencial, según el cual son obreros quienes manejan directamente los medios de producción y por extensión quienes efectúan un esfuerzo laboral principalmente físico. Y son empleados quienes desarrollan un mayor esfuerzo intelectual,</i></p>	<p>cumple 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>ocupándose en tareas de oficina, de dirección de control, cualquiera que sea su jerarquía, incluidas las ocupaciones de gerencia y otras de inmediata colaboración con el empleador”.</i></p> <p>Desde esta distinción una municipalidad tiene empleados permanentes que se ocupan de las labores administrativas, tanto en el régimen laboral público, regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, como en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, así como de obreros permanentes y eventuales en la ejecución de muchas obras de infraestructura, limpieza y guardianía, en todos los casos estarán sujetos al régimen laboral de la actividad privada; regulado por el Decreto Legislativo N°</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

728 el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

TERCERO: Que, en el caso de autos la Juzgadora determina que las labores de la accionante como cobradora de SISA, (persona que realiza el cobro diario a los comerciantes, ambulantes y vendedores en el mercado) y Obrera de Limpieza Pública en la M.D.G., de acuerdo con el contrato administrativo de servicios por renovación a folios 107 a 111 y contratos de trabajo a folios 89 a 94. la demandante ha acreditado plenamente la prestación de servicios a la Municipalidad Distrital de Guadalupe desde el 01 de enero de 2011 y que dichas actividades han sido de obrera. siendo así ahora la Juzgadora pasará a pronunciarse sobre la verdadera naturaleza de dicha relación: es decir. si es una de carácter civil o laboral, por lo tanto nos centraremos en dilucidar si los contratos suscritos por la actora con la empleada. han sido desnaturalizados a fin de que en aplicación

<p>del principio de primacia de la realidad puedan ser considerados verdaderos contratos de trabajo.</p> <p><u>QUINTO:</u> De los siguientes documentos se acredita indubitavelmente la relación laboral:</p> <p>a) Contrato administrativo de servicios por renovación. de fecha 25 de enero de 2011: suscrita entre la Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Guadalupe y la demandante, Adela Ynes Young Vilchez se observe, en su cláusula tercera. en cuanto al objeto del contrato. que la demandante desempeñe labores de cobradora de SISA; así también la cláusula octava. se consigna que por la contraprestación de los servicios se pacta en 800.00 Nuevos Soles mensuales y en la cláusula sexta en cuanto a obligaciones del contratado. se convino entre otras obligaciones lo siguiente: cumplir con las obligaciones a su cargo derivadas del</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contrato, así como con las normas y directivas internas vigentes de la Municipalidad que resultasen aplicables a esta modalidad contractual, no delegar ni subcontratar total ni parcialmente la realización del servicio contratado, teniendo responsabilidad por su ejecución y cumplimiento. registrar su entrada y su salida en el sistema de control.</p> <p>b) Addenda a contrato administrativo de servicios a folios 95 y 96: contrato administrativo de servicios a folios 97 a 106.</p> <p>c) Contrato de trabajo a folios 89 a 91 y a folios 92 a 93; de fecha 02 de enero de 2013. suscrita por la Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Guadalupe y la demandante se observa en su cláusula segunda que la demandante realizará labores de obrera en el área de limpieza pública de la</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Municipalidad de Guadalupe. encargándose de la; así también en la cláusula sexta. se consigna que los honorarios por la contraprestación del servicio, será de 750.00 Nuevos Soles. que serán pagados de manera mensual: y en la cláusula cuarta en cuanto a obligaciones del contratado. se convino entre otras obligaciones y responsabilidades lo siguiente: prestar personalmente el servicio. no delegar ni subcontratar total ni parcialmente. registrar su entrada y salida en el sistema de control. cumplir con la prestación deservicios pactados, según el horario fijado por la Municipalidad. asi también la municipalidad demandada se obliga a cancelarle la retribución correspondiente. en el monto, forma y plazo previsto: siendo así se advierte que ha existido una relación de laboridad entre la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>demandante y la demandada. Que, analizando el caso concreto, y en aplicación también del Principio de Primacía de la Realidad, que dicta que: “para la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, se debe tomar en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han contratado formalmente”.</p> <p>d) Boleta de pago. a folios 2, del cual se advierte que la demandante venía laborando para la demandada en calidad de obrera activo: así también debe anotarse que no se indica bajo régimen viene laborando desde el 01 de octubre de 2012. pues no se indica. presumiéndose que se trata de una relación laboral bajo el régimen privado, por tratarse de una obrera.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>En este sentido, se observa que la accionante laboró bajo dos modalidades contractuales y en dos periodos diferenciados; el primero, desde el 01 de enero de 2011 hasta el 30 de setiembre de 2012. suscribiendo contratos administrativos de servicios y sus respectivas addendas (los que se han desnaturalizado, dando lugar a un contrato de trabajo a plazo indeterminado); el segundo periodo que va desde el 01 de octubre de 2012 hasta 31 de marzo de 2013. suscribiendo Contrato de trabajo como refiere la demandante en sus fundamentos de hecho, sin haber considerado la demandada. el derecho ya adquirido por la demandante.</p> <p><u>SEXTO:</u> Como se aprecia de las pruebas aportadas la proceso. se acredita plenamente el vínculo de subordinación como son las obligaciones establecidas por la demanda. advirtiéndose que la demandada ha ejercitado</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>facultades de dirección sobre la actora. es decir, el rasgo esencial de subordinación está acreditado: además, la prestación personal de los servicios y la remuneración (prestación personal de servicios a cambio de una remuneración), adecuándose exactamente a las condiciones necesarias mínimas y esenciales para desstestiminar que se trata de un verdadero contrato de trabajo. Independientemente de la denominación que se le haya dado, por lotanto, habiéndose concluído que la demandante, al margen de lo consignado en el contrato administrativo de servicios suscritos por las partes, los mismos no correspondían al caso por tratarse de una labor de obrero, la labor que ha realizado en forma subordinada, personal y con la contraprestación económica (artículo 4 desl Desscreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Productividad y Competitividad Laboral), es de aplicación el principio de la primacía de la realidad el cual "...significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse de preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. "(Fundamento 3/EXP. N° 1944-2002-AA/TC), en virtud de lo cual queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral: bajo la actividad privada.</p> <p><u>SETIMO:</u> Que, respecto al pago de remuneraciones insolutas, se verifica que la demandada no ha cumplido con su obligación, por lo que al actor le corresponde el pago de remuneración insoluta por el periodo del 01 de abril del 2013 hasta el día en que se haga efectivo su reingreso, al haber sido despedido arbitrariamente en dicha fecha por lo que le</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>corresponde el pago de la suma de S/. 775.00 Nuevos Soles mensuales, por este concepto: así como también deberá pagársele los beneficios que durante dicho período le hubiera correspondido.</p> <p><u>OCTAVO:</u> Qué, en cuanto a los honorarios profesionales y costos, se fijan en el importe de S/. 5,000.00 (Cinco mil Nuevos Soles), teniendo en cuenta que el nuevo proceso laboral impone que la defensa de los trabajadores se deba hacer de manera calificada, técnica y competente, pues el sistema oral exige absoluta capacidad y dedicación por parte de los abogados, condición que en este caso se encuentra demostrado en la secuela del proceso: la que será cancelada por la parte demandada, como único pago por todo el proceso. Por estas consideraciones y de conformidad por lo dispuesto por el Art. 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 29497,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	administrando Justicia a nombre de la Nación.													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01 – San Pedro de Lloc.

El cuadro 2, evidencia 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 de la motivación del derecho, que también fue muy alta, respectivamente.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la decisión

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia										
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta						
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]						
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>II. PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>PRETENSIÓN:</p> <p>Resulta a folios 11 a 29, recurre al Juzgado A.Y.Y.V., interpone demanda contra la M.D.G., sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, en consecuencia solicita la reposición efectiva en el centro de trabajo por despido incausado, en el cargo de obrero de limpieza pública que venía desempeñando al momento del despido o en uno similar sujeto al régimen de la actividad privada de</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</p>					X											

profesionales en el monto de seis mil nuevos soles.

SINTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA

ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE

Manifiesta el demandante que ingresó a laborar para la demandada el 01 de enero de 2011, la misma que se ha ido renovando y prolongando en el tiempo hasta el 31 de marzo de 2013, siempre ha estado sujeto a órdenes de sus jefe inmediatos, demostrando responsabilidad, puntualidad y eficiencia en el desempeño de sus labores diarias por las que percibía una remuneración mensual, siendo las últimas S/. 775.00.

La demandada le otorgó boletas de pago sin embargo en las mismas consigna como fecha de ingreso el 01 de octubre de 2012; sus

	<p>labores las ha desempeñado de obrera y las ha desarrollado en el horario de 2.00 am a 6.00 y de 2.00 pm a 5.00 pm, de lunes a domingo en labores de limpieza pública barriendo calles, pasajes, avenidas principales del distrito del distrito de Guadalupe, lo que determina que sea una trabajadora obrera sujeta al régimen laboral privado, durante la relación laboral, la demandada le ha venido contratando bajo contratos temporales los mismos que se han venido renovando y prolongando hasta la fecha del despido, contratación laboral que deviene en desnaturalizada por utilización fraudulenta de la modalidad contractual y violentar el mismo principio de legalidad y de irrenunciabilidad de derechos, conforme tiene indicado ingresó a laborar para la demandada el 01 de enero de 2011, la misma que se ha ido renovando y prolongando sin solución de</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>continuidad en el tiempo hasta el 31 de marzo de 2013 en que la demandado le despida, la demandada cuando se encontrada laborando le hace entrega con fecha 22 de marzo de 2013, una carta de fecha 18 de marzo del 2013, mediante la cual textualmente expresa “después de saludarla cordialmente paso a comunicarle que queda suspendida la relación laboral que mantenía con la institución cuyo contrato caduca el 31 de marzo, por lo tanto se le agradece por los servicios prestados en el puesto que venía desempeñando”, por lo que al no estar relacionado la causa objetiva relacionada a su capacidad o conducta laboral se ha configurado un despido incausado, agrega los demás fundamentos de hecho, expone los fundamentos de derecho y ofrece los medios probatorios pertinentes, la demanda se admite por se admite por</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>resolución número uno a folios treinta a treinta y uno, se fija día y hora para la audiencia de conciliación.</p> <p>Según acta de registro de audiencia de conciliación a folios 52 a 53, la demandada concurrió, no se llegó a conciliación alguna, por lo que se dio por frustrada la etapa conciliatoria. Acto seguido se procedió a precisar las pretensiones que son materia de juicio.</p> <p>1.- Reposición efectiva del demandante en el centro de trabajo por despido incausado, en el cargo de obrera de limpieza pública que venía desempeñando al momento del despido.</p> <p>2.- Se declare su situación laboral como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de enero de 2011 ante desnaturalización y utilización</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>fraudulenta de la modalidad contractual.</p> <p>3.- Que el periodo dejado de laborar por causa del despido sea considerado como de trabajo efectivo para todos los fines de ley; se disponga el pago de sus remuneraciones y demás beneficios sociales dejados de percibir hasta su reincorporación efectiva, más incrementos que por ley o negociación colectiva le hubiera correspondido percibir, intereses legales; y</p> <p>4.- Que la demandada le reconozca el pago de costos del proceso y honorarios profesionales en el monto de S/.6,000.00</p> <p>Acto seguido se requiere a la demandada presente el escrito de contestación de demanda y se cita a las partes a que concurran al local del juzgado para los efectos de llevarse a cabo la AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO, quedando las partes</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>notificadas en el acto</p> <p>CONTESTACION DE LA DEMANDA</p> <p>La parte demandada se apersona al proceso mediante escrito a folios 43 a 51 contestando la demanda, solicitando que la misma sea declarada infundada y opcionalmente improcedente; respecto a la pretensión principal, referida a la reposición efectiva a su centro de labores, ésta se sustenta en la existencia (supuesta) de un despido sin causa, argumentando que, al desarrollar labores propias y permanentes de la demandada, siempre ha estado sujeto al régimen laboral de la actividad privada, por ende el despido de sus labores sólo puede ser legal, si se invoca una causal denominada justa, relacionada con su conducta o capacidad laboral, teniendo en consideración a que, dentro de un proceso laboral como el que asistimos corresponde al demandante</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>probar la existencia y vigencia de la relación laboral a que se refiere los medios probatorios, así tenemos que la demandante no ha presentado documento idóneo alguno, que pruebe la relación laboral invocada, de lo anterior les permite concluir que la actividad desarrollada por el demandante, de ninguna manera ha sido permanente o ininterrumpida, por lo contrario, el mismo demandante ha acreditado la periodicidad de su labor además debe tener presente lo indicado en el art. 78, del D.S. 003-97-TR que dispone que en los casos que corresponda podrán celebrarse en forma sucesiva, con el mismo trabajador diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, siempre que en conjunto no supere los cinco años, así también refiere que dada la presunta condición de obrero del demandante, éste el considerado como servidor público, consecuentemente, a fin de logra su ingreso a la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>carrera pública (cual es la pretensión demandada), necesariamente debe efectuarse a través de un concurso público abierto, aun cuando la plaza que ocupa está debidamente presupuestada, agrega los demás fundamentos. Fundamente jurídicamente y ofrece medio probatorio.</p> <p>AUDICIENCIA DE JUZGAMIENTO: Ésta se llevó a cabo el día 31 de julio de 2014, según acta de registro de audiencia de juzgamiento a folios 185 a 187 y según audio que se encuentra registrado en el sistema informático judicial en el número de expediente en el día y hora señalados. La audiencia se llevó a cabo con la participación del demandante, su abogado, ingresando posteriormente la parte demandada y su abogado, se enunció que todos los hechos van a ser materia probatoria, se enunciaron las pruebas, se actuaron las mismas, se concedieron los alegatos y se</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

reservó el fallo de la sentencia.

3.- PARTE RESOLUTIVA

FALLO: Declarando **FUNDADA** la demanda interpuesta **A.Y.Y.V.**, contra la **M.D.G.**, sobre Reposición por despido incausado: en consecuencia **DECLARESE** la nulidad de los contratos administrativos de servicios a que ha estado sujeto la demandante desde el 01 de enero del 2011, así como los contratos de trabajo desde el 01 de octubre del 2012 por fraudulentos y **ORDENO** que la demnada, M.D.G., **REPONGA** a la demandante en su puesto de trabajo que venía desempeñando al momento del despido o en uno similar: así también **CUMPLA** dentro del quinto día de notificada con **REGISTRARSE** a la actora en situación de trabajadora permanente sujeto al régimen de la actividad privada bajo

<p>contrato de trabajo a tiempo indeterminado a partir del 01 de Enero de 2011, en su calidad de obrera: CUMPLA la parte demanda en ejecución de sentencia con liquidar y realizar el pago de las remuneraciones insolutas desde el 01 de abril de 2013 hasta el día en que se haga efectiva la reposición de la demandante a su centro laboral, teniendo en cuanto lo expuesto en el sétimo considerando de la sentencia: SEÑALESE como costos y honorarios profesionales la suma de CINCO MIL NUEVOS SOLES, como único pago a cargo de la parte demandada: Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución archívese los autos en el modo y forma de ley.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01 - San Pedro de Lloc.

El cuadro 3, evidencia 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 decisión que fueron muy alta, respectivamente.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
<p style="text-align: center;"> PODER JUDICIAL DEL PERÚ</p> <p style="text-align: center;">CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL</p> <p>EXPEDIENTE N° : 01105-2014-0-1601-SP-LA-01.</p> <p>DEMANDANTE : A.Y.Y.V.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si</i></p>					X						10

	<p>DEMANDADO : P.M.D.G. MATERIA : REPOSICIÓN DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO.</p>	<p>cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE.- Trujillo, cuatro de mayo de dos mil quince.-</p> <p>VISTOS; en Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente SENTENCIA DE VISTA:</p> <p><u>I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.-</u></p> <p>1. Viene en apelación la <u>Sentencia de fecha 11 de Agosto de 2014,</u> a fojas</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <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>X</p>						

	<p>188-196, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por A.Y.Y.V., contra la M.D.G., sobre Reposición por despido incausado; en consecuencia DECLARASE la nulidad de los contratos administrativos de servicios a que ha estado sujeto la demandante desde el 01 de enero de 2011; así como los contratos de trabajo desde el 01 de octubre de 2012, por fraudulentos y ORDENÓ que la demandada reponga a la demandante en su puesto de trabajo, cumpla con registrar en 5 días a la actora en situación de trabajadora permanente; así como el pago por costos y honorarios profesionales en la suma de S/. 5,000.00. La sentencia es impugnada únicamente por la parte demandada.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2.La demandada fundamente su recurso de apelación a fojas 199-202, alegando básicamente lo siguiente:</p> <p>a) Que, la A quo incurre en error al declarar la desnaturalización de las contrataciones a las que se encontró sujeto la actora, sin tener en cuenta que la demandante es un servidor público que no ha tenido permanencia laboral, sino que, por el contrario, con los contratos presentados se acredita la periodicidad de sus labores.</p> <p>b) Que, la A quo no ha tenido en cuenta que la demandada puede celebrar contratos sujetos a modalidad conforme al artículo 78 del Decreto Supremo 003-97-TR. Hasta por un plazo máximo de 5 años, así también lo indica el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Informe número 240-2010-SERVIR-CG-OAJ.</p> <p>c) Que, la A quo no ha valorado el acta de verificación de despido arbitrario donde indica que se ha determinado que se ha cortado la relación laboral de la actora por término del contrato, por lo que no se ha producido ninguna desnaturalización de contrato, y no corresponde que se haga efectivo su reingreso laboral.</p> <p>d) Que, no asiste la obligación de pago de honorarios, ya que no se ha producido la desnaturalización de contrato.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – San Pedro de Lloc.

El cuadro 4, evidencia 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 de la postura de las partes, que fueron de rango fue muy alta y muy alta, respectivamente

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]	
Motivación de los hechos	CONSIDERANDOS.- PRIMERO.- Que, considerando el principio de limitación de la apelación traducido en el brocárdico “tantum devolutum, quantum appellatum”, según el cual: “el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano Ad quem para resolver de forma congruente la materia u objeto del recurso ¹ ”; principio que se inspira a su vez en los principios dispositivo y de congruencia procesal, este último recogido en el artículo VII del Título Preliminar y artículo 50 numeral 6 ambos del Código Procesal Civil –en adelante CPC-; el Colegiado	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez)).Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i></p>											
							X						

¹ SOLÉ RIERA, Jaume. “RECURSO DE APELACIÓN”. En: Revista Peruana de Derecho Procesal; Lima-Perú, Marzo de 1998; página 561.

	<p>deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho, así como el sustento de la pretensión impugnatoria expuesto por la única apelante, la demandada. Por lo que, al no haber sido cuestionado por la apelante el extremo referente al pago de las remuneraciones insolutas, se tiene como consentido por las partes y con la calidad de cosa juzgada, conforme a lo dispuesto por el artículo 123 del CPC.</p>	<p>Si cumple. 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											20
Motivación del derecho	<p><u>SEGUNDO.-</u> Que, la sentencia apelada debe confirmarse en el extremo que declara fundada la demanda de reposición por despido incausado, pero no por los fundamentos que aparecen en dicha resolución sentencial, sino por los que se esgrimen en la presente sentencia de vista, los mismos que se pasan a exponer.</p> <p><u>TERCERO.-</u> Que, en principio, debemos señalar que de los contratos de trabajo que obran a fojas 89-111, de las boletas de pago de fojas 65-87, y de las planillas de</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple. 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple. 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si</p>				X							

<p>remuneraciones de fojas 112-134, aparece que la actora prestó servicios para la demandada desde 03 de enero de 2011 hasta el 31 de marzo de 2013. Cabe precisar que según los citados documentos, desde el 03 de enero de 2011 el régimen laboral de la actora es el de los Contratos Administrativos de Servicios (en adelante CAS), y desde 01 de octubre de 2012 su contratación es conforme al régimen del Decreto Legislativo 728. Así lo ha manifestado también la parte demandante en la audiencia de vista, cuando ha señalado que la contratación CAS cambió a la contratación modal el 01 de octubre de 2012 (minuto 9:19).</p> <p><u>CUARTO.-</u> Si esto es así, habida cuenta que la contratación de la actora es bajo dos regímenes distintos, corresponde entonces <i>dividir</i> el record laboral en dos periodos: del 03 de enero de 2011 al 30 de septiembre de 2012, y desde el 01 de octubre de 2012 al 31 de marzo de 2013.</p>	<p>cumple. 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple. 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>QUINTO.-</u> Respecto al primer periodo, esto es, desde el 03 de enero de 2011 hasta el 30 de septiembre de 2012, periodo en el que la actora fue contratada mediante CAS, debemos señalar que, el Decreto Legislativo 1057, que en su artículo 2, prescribe “<i>El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.</i>” Por tanto, del texto literal de la norma precitada, se tiene que ésta es aplicable tanto a entidades públicas donde rige el Decreto Legislativo Número 276, como a entidades públicas donde rige el Decreto Legislativo 728, independientemente de la condición de obreros o empleados que ostenten los trabajadores de las correspondientes reparticiones del Estado donde rijan</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dichos regímenes laborales generales².</p> <p><u>SEXTO.-</u> Siendo esto así, la tesis de la demandante, amparada por la juzgadora, según la cual por el solo hecho de ser obrera municipal le correspondería el régimen laboral privado, carece de fundamento o <i>razón suficiente</i>, porque con la misma <i>razón</i> o argumento, un trabajador municipal, que tenga la calidad de empleado, por ejemplo, podría alegar también que no le es aplicable el CAS sólo por su condición de <i>empleado</i>; en otras palabras, del artículo 2 del Decreto Legislativo 1057 se desprende que esta norma especial y transitoria es aplicable a toda repartición pública, independientemente si en ella rige el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276 o el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, e independientemente también a la condición de obrero o empleado que tenga el trabajador.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

²O a entidades públicas donde rigen ambos regímenes laborales, como es el caso de las municipalidades, en virtud al artículo 3 7 de la Ley Orgánica de Municipalidades, por ejemplo.

<p><u>SÉPTIMO.-</u> Que, en efecto, el citado artículo 2 del Decreto Legislativo número 1057 hace abstracción de la condición laboral de obrero o empleado (el servidor público) al que se le puede aplicar el régimen CAS, al establecer que es aplicable tanto a entidades del Estado donde rige el régimen laboral público como a entidades públicas donde rige el régimen laboral privado, excluyendo únicamente a los trabajadores de las empresas del Estado, las cuales no pueden contratar bajo el CAS. De modo que si en <u>las municipalidades (entidad del Estado), por ley, son aplicables ambos regímenes laborales, el privado para los obreros y el público para los empleados</u>, según la Ley Orgánica de Municipalidades; por lo tanto, no habría razón para interpretar que no existe autorización legal para contratar bajo el régimen CAS, toda vez que ambos supuestos están dentro del ámbito de aplicación del Decreto Legislativo número 1057; dado que las municipalidades son entidades públicas; vale decir, <u>el</u></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>régimen CAS sería aplicable en ambos regímenes laborales.</u></p> <p><u>OCTAVO.-</u> Así la cosas, la pretensión de la demandante cuando señala que los contratos CAS se encuentran desnaturalizados, trasunta más bien la pretensión de lograr una nueva revisión de la constitucionalidad del CAS, tema que fue zanjado definitivamente con la expedición de la sentencia que resolvió la demanda de inconstitucionalidad del CAS expediente número 00002-2010-AI/TC, en el cual se zanjó definitivamente su constitucionalidad y por tanto, la aplicabilidad del Decreto Legislativo número 1057 para los trabajadores del Estado, en los términos previstos por su artículo 2, sentencia que resulta vinculante para todos los poderes públicos, como lo previene el artículo 82 del Código Procesal Constitucional. Así, el Tribunal Constitucional, refiriéndose a la constitucionalidad del Decreto Legislativo número 1057 en el expediente número</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>00002-2010-AI/TC ha declarado en su fundamento 26 “<i>que no resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N° 1057 como una norma de derecho laboral, dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes</i>”. Asimismo, en el fundamento 47 de la referida sentencia, se indica: “ <i>De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1° del Decreto Legislativo N.º 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional</i>”.</p> <p><u>NOVENO.-</u> Con lo dicho se concluye que la circunstancia que una determinada entidad del Estado rija sus relaciones laborales por el régimen laboral privado, no implica prohibición de que dicha entidad contrate bajo las</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>reglas del CAS, porque la ley permite su utilización en toda repartición del Estado, sea cual fuere el régimen laboral que la rige, en tanto el Tribunal Constitucional ha definido los contornos del CAS como un contrato laboral especial, excepcional y transitorio; en tal sentido, la condición de obrero municipal de la actora no lo excluiría automáticamente del régimen CAS, dado el enunciado general del artículo 2 del Decreto Legislativo 1057. Por estas razones, este Colegiado deja sin efecto el extremo de la recurrida que declara la nulidad de los contratos administrativos de servicios, durante el periodo: 03 de enero de 2011 al 30 de setiembre de 2012.</p> <p><u>DÉCIMO.-</u> Que, si bien es cierto este Colegiado en múltiples pronunciamientos ha declarado la ineficacia de las contratación CAS, esto se debe al hecho de que dicha contratación especial no surte sus efectos cuando es celebrado, sin solución de continuidad, cuando el trabajador ya ostentaba un contrato de trabajo a plazo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, afectándose de esta manera derechos fundamentales de rango constitucional como, por ejemplo, el principio de irrenunciabilidad de derechos, el principio de continuidad, principio protector, el derecho al trabajo mismo, entre otros. Sin embargo, esto no sucede en el caso de autos, en el que la contratación inicia en el régimen CAS, por lo que no existe una afectación a los derechos fundamentales ante citados, como sí ocurre –reiteramos- cuando el trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 suscribe contratos CAS, lo que torna a este último en INEFICAZ. En ese mismo sentido se ha pronunciado la Corte Suprema en la Casación número 007-2012-La Libertad, en el que ha establecido como <i>ratio decidendi</i>³ que, sin poner en discusión la constitucionalidad de la contratación administrativa de servicios, ésta no puede reemplazar o</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

³ Razonamiento fáctico-jurídico esencial que resuelve el “caso” y que puede servir de parámetro para resolver otros siempre que guarden identidad entre sí.

<p>sustituir, cuando no media interrupción de los servicios personales, a un contrato de trabajo a plazo indeterminado pre-existente, porque no obstante el carácter laboral del contrato administrativo de servicios (y su indiscutible adecuación a la Constitución, como lo ha dejado sentado el Tribunal Constitucional), dicho contrato posee una <i>menor entidad protectora</i>, es decir otorga menores derechos y beneficios laborales que el contrato de trabajo tipo o a plazo indeterminado, por lo tanto, no es <i>posible jurídicamente</i> admitir la <i>desmejora</i> o la modificación <i>in pejus</i> de la <i>estatus</i> jurídico que el trabajador ya ha incorporado a su <i>patrimonio de derechos</i>, merced al contrato <i>realidad</i> que ha iniciado con la demandada y que ha mantenido <u>sin interrupción</u> alguna; este razonamiento está respaldado por el derecho constitucional al trabajo consagrado por el artículo 22 de la Constitución del Estado.</p> <p><u>UNDÉCIMO.-</u> <i>En cuanto a la desnaturalización de la contratación a plazo fijo.</i> Que, sobre este punto, debemos</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>señalar que son hechos pacíficos entre las partes: <i>i)</i> que desde el 01 de octubre de 2012 se suscribieron formalmente contratos a plazo fijo bajo el régimen del Decreto Legislativo 728; <i>ii)</i> que el cese de la actora se produjo el 31 de marzo del 2013; <i>iii)</i> que la actora desarrollaba labores de obrero en el área de limpieza pública, parques y jardines. Los puntos acabados de señalar han sido incorporados pacíficamente al proceso al haber sido reconocidos por ambas partes en sus respectivos escritos postulatorios. Lo que no es pacífico entre las partes es: <i>i)</i> la alegación de la actora de que los contratos a plazo fijo suscritos se han desnaturalizado, y por tanto ostenta un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada; y, <i>ii)</i> la existencia de un despido incausado.</p> <p><u>DUODÉCIMO.-</u> Respecto a la desnaturalización de la contratación modal o a plazo fijo debemos señalar, <i>prima facie</i>, que en nuestro ordenamiento jurídico laboral la regla</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>general es la contratación a plazo indeterminado y la excepción, la contratación sujeta a modalidad, así se desprende pues del artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral –Decreto Supremo número 003-97-TR, en adelante LPCL- según el cual “<i>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”.</i> En el mismo norte, esto es, considerar a la contratación modal como excepción, apunta nuestro Tribunal Constitucional al sostener que este tipo de contratación tiene, por su propia naturaleza, un <u>carácter excepcional</u>, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores <u>con un alcance limitado en el tiempo</u>, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar (STC número 1397-2001-AA/TC, del 09 de Octubre de 2002); también</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ha indicado que: “se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho del Trabajo, ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la cual tiene base constitucional. En consecuencia, si bien el legislador ha establecido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), determinadas modalidades de contratación laboral, no es menos cierto que aquéllas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, puedan ser permanentes (artículo 53° de la LPCL).”, sigue señalando que la contratación laboral por excelencia es aquella de duración indefinida, y si bien legalmente se han habilitado modalidades de contratación</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>distintas, no es menos cierto que dicha contratación es viable en la medida que las circunstancias así lo ameriten y se justifique de acuerdo a cánones de razonabilidad y proporcionalidad. (STC número 10777-2006-PA/TC, del 07 de Noviembre de 2007).</i></p> <p><u>DECIMOTERCERO.-</u> De ahí que, si estos contratos modales no constan por escrito ni cuentan con una causa objetiva que justifique la contratación temporal, es decir, si la contratación modal no cuenta con los requisitos de forma y de fondo previstos en los artículos 72⁴ y 73⁵ de la LPCL, se encontrará desnaturalizada por constituir –esta contratación- un mecanismo de fraude a la ley laboral, tal</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁴ **Artículo 72 LPCL:** Los contratos de trabajo a que se refiere este título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

⁵ **Artículo 73 LPCL:** Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efecto de su conocimiento y registro.

La autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.

<p>como lo prevé el artículo 77 inciso d) de la LPCL. Por lo tanto, de no acreditarse que los contratos modales se han celebrado por escrito, o que habiéndose celebrado por escrito no se ha consignado en los mismos la causa objetiva que justifique la contratación modal, este será declarado nulo y la relación laboral, por ende, será a plazo indeterminado⁶.</p> <p><u>DECIMOCUARTO.-</u> Cabe precisar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 23.4 literal a) de la NLPT, constituye carga probatoria de la demandada la acreditación del cumplimiento de los requisitos de validez de la contratación modal, primero porque el precepto normativo acabado de citar establece que corresponde al empleador demandado <i>la carga de la prueba del cumplimiento de las normas legales</i>, siendo una norma legal de obligatorio cumplimiento lo dispuesto por el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁶Esta es la consecuencia jurídica general consagrada por el artículo 4 de la LPCL ya citado.

<p>artículo 72 y 73 de la LPCL, que establecen los requisitos de forma y de fondo para la validez de la contratación modal. Segundo porque, el artículo 23.4 literal c) de la NLPT establece que corresponde al empleador demandado <i>la carga de la prueba del estado del vínculo laboral y la causa de despido</i>, por lo que si la tesis de la parte demandada es que el vínculo laboral se ha extinguido por vencimiento de contrato, debe probar en el proceso que éstos se encuentran válidamente celebrados, a efectos de poder invocar su vencimiento como causal de extinción.</p> <p><u>DECIMOQUINTO.-</u> Ahora bien, del análisis de la prueba, se observa que el primer contrato celebrado entre las partes en el periodo bajo análisis, y que además obra en autos a fojas 92, es el de fecha 01 de octubre del 2012, denominado “<i>Contrato de trabajo</i>”, contrato en el que si bien se establece que la duración del contrato es desde el 01 de octubre de 2012 al 31 de diciembre de 2012 (cláusula tercera), cierto es también que no se observa de la misma</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cuál es la modalidad contractual empleada, menos aun que se haya consignado una causa válida que justifique la contratación modal o a plazo fijo. En efecto, en la cláusula segunda del citado contrato, se señala “<i>Objeto del Contrato: LA MUNICIPALIDAD y LA CONTRATADA suscriben el presente Contrato a fin que este preste los siguientes servicios de LIMPIEZA PÚBLICA – DISTRITO DE GUADALUPE, siendo sus obligaciones, las descritas en la cláusula cuarta del presente contrato</i>”, esto es, no se ha consignado una causa objetiva que justifique válidamente la contratación modal sino que, el empleador únicamente se ha limitado a consignar cuál es la labor a realizar por la actora (Limpieza Pública), esto sin duda alguna no satisface las exigencias del artículo 53 de la LPCL (principio de causalidad). Si esto es así, la demandada no ha logrado acreditar en el presente proceso, la validez de los contratos a plazo fijo suscritos desde el 01 de enero de 2012; en principio porque, aun cuando los mismos se han celebrado por escrito y se ha consignado el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>periodo de vigencia de los mismos, no se ha consignado la causa objetiva de contratación, menos aun cuál es el tipo de contratación modal empleada. Las mismas deficiencias se observan en el contrato de fojas 89, vigente desde el 02 de enero de 2013 al 31 de marzo de 2013.</p> <p><u>DECIMOSEXTO.-</u> Este Colegiado concluye, por ende, que al haberse determinado que no existe una causa objetiva válida que justifique la contratación temporal de la demandante, entonces los contratos a plazo fijo suscritos entre las partes desde el 01 de octubre de 2012 se encuentran desnaturalizados, de conformidad a lo previsto por el artículo 77 inciso d) de la LPCL, según el cual <i>“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”</i>, causal de desnaturalización que ha quedado plenamente acreditada en el proceso, puesto que la demandada no ha cumplido</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>con demostrar que los contratos a plazo fijo suscritos cumplen con los requisitos establecidos en la LPCL⁷, porque no ha cumplido con acreditar la causa objetiva de contratación, requisito <i>sine qua non</i> de los contratos modales, dada su excepcionalidad. En consecuencia, desde el 01 de octubre de 2012 existe entre las partes un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, esto de conformidad al artículo 4 de la LPCL.</p> <p><u>DECIMOSÉPTIMO.-</u> En cuanto al argumento de la parte demandada –expresado en la contestación de la demanda- según el cual <i>para que la actora ostente la condición de trabajador indeterminado tendría que haber ganado un concurso público de conformidad con la Ley número 28175- Ley Marco del Empleo Público y demás</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁷ Y es que, de conformidad al artículo 23.4 inciso a) de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, el empleador demandado tiene la carga de la prueba de *cumplimiento de las normas legales*, esto es, del artículo 53 y 72 de la LPCL que señalan que todo contrato modal obedece a una causa objetiva de contratación.

<p><i>normas afines</i>, debemos señalar que éste (argumento) deviene en inconducente y carece de pertinencia, puesto que, transgrede enfáticamente la regla según la cual nadie puede ir válidamente en contra de sus propios actos (<i>adversus Factum quis venire non potest</i>); en efecto, siguiendo a Alejandro Borda, dicha regla constituye un principio general del derecho, derivado de otro, cual es la buena fe, que sanciona como inadmisibles toda pretensión lícita pero objetivamente contradictoria con respecto al propio comportamiento anterior efectuado por el propio sujeto. Siendo así, las partes no pueden contradecir en un proceso sus propios actos anteriores, deliberados, jurídicamente relevantes y plenamente eficaces, contradicción que resulta del todo inadmisibles por incongruente por la propia conducta general asumida previamente⁸.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁸ BORDA, Alejandro. “LA TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS”. Editorial Abeledo Perrot; Buenos Aires – Argentina, 1993; Página 62 y siguientes.

<p><u>DECIMOCTAVO.-</u> Así pues, si bien las entidades públicas estarían sujetas a la Ley número 28175 -Ley Marco del Empleo Público- que en su artículo 5 estipula: <i>“el acceso público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”</i>(el énfasis es nuestro); sin embargo, es la propia demandada que incumple este precepto normativo por las siguientes razones: por un lado, tenemos que la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972, indica que los trabajadores obreros pertenecientes a la institución demandada se rigen por el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y sus normas complementarias, como así lo prescribe su artículo 37: <i>“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”</i>; y por otro lado, la modalidad de contratación de obreros dentro de las Municipalidades no</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>está sujeto a un concurso público pues existen sendas contrataciones reguladas por los alcances de la Ley de Productividad Competitividad Laboral, lo cual denota una contratación flexible. Por tanto, no se puede invocar la falta de concurso público porque quien ha incumplido este requisito ha sido la propia entidad demandada y es inaceptable que pretenda beneficiarse de su propio incumplimiento. Así las cosas, el hecho de que demandante ingresó a laborar para la demandada sin concurso público, es una omisión imputable al empleador y no al demandante. Omisión que no invalida ni la naturaleza del contrato ni los efectos producidos por el despido, porque el contrato de trabajo según reiterada doctrina del Tribunal Constitucional es un contrato realidad y, por tanto, se configura a través de la manifestación de sus elementos esenciales.</p> <p><u>DECIMONOVENO.-</u> Que esta situación es mucho más patente en el presente caso, tratándose de una entidad como</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>es la demandada, que rige sus relaciones laborales por el régimen laboral de la actividad privada, en los que ha surgido, se ha desarrollado y son vigentes, principios como el de continuidad, irrenunciabilidad, razonabilidad e igualdad de oportunidades, cuando no, el principio protector, que es la base axiológica fundamental del sistema de protección social laboral, claramente informado por la Constitución del Estado. Desde esta perspectiva el argumento de la ausencia de concurso Público debe desestimarse.</p> <p><u>VIGÉSIMO.-</u> En cuanto al argumento de la demandada según el cual <i>la A quo no ha tenido en cuenta que la demandada puede celebrar contratos sujetos a modalidad conforme al artículo 78 (sic) del Decreto Supremo 003-97-TR hasta por un plazo máximo de 5 años, así también lo indica el Informe N° 240-2010-SERVIR-CG-OAJ.</i> Al respecto debemos señalar que, si bien el artículo 74 de la LPCL establece que “(...) <i>En los casos que corresponda,</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años”, se entiende, el plazo máximo de contratación invocado por la demandada (5 años), no surte sus efectos si el contrato modal o a plazo fijo celebrado deviene en nulo por no ostentar una causa objetiva que justifique la contratación temporal, requisito <i>sine qua non</i> para la validez de estos contratos atípicos. Siendo así, resulta inoficioso discutir si la contratación <i>modal</i> superó –en conjunto- el plazo máximo esgrimido por la demandada, pues lo que está en discusión, no es la invalidez por la superación del plazo máximo de contratación, sino por la carencia de los requisitos legalmente previstos en la LPCL para su validez. El mismo razonamiento ha de emplearse respecto al Informe número 240-2010-SERVIR-CG-OAJ, pues no se encuentra en discusión si la entidad demandada puede contratar a sus</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajadores (obreros) bajo las modalidades previstas en la LPCL, lo cual, por cierto, damos por sentado, conforme se señaló en el considerando décimo octavo de la presente resolución; lo que está en discusión es si la contratación temporal alegada por la demandada se sujeta a las limitaciones sustanciales y formales establecidas en la legislación, lo cual, como hemos señalado precedentemente, no ha ocurrido pues la demandada no ha logrado acreditar la validez de los contratos a plazo fijo invocados.</p> <p><u>VIGÉSIMO PRIMERO.-</u> Siendo esto así, es decir, habiéndose determinado que existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes, no opera la causal de extinción prevista en el artículo 16 inciso c) de la LPCL⁹, causal que fue invocada por la demandada en su escrito de contestación de demanda, así como también en el acta de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁹ **Artículo 16 LPCL:** Son causas de extinción de los contratos de trabajo: c) La terminación de la obra o servicio específico, el cumplimiento de 1 a condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.

<p>verificación de despido arbitrario, a fojas 6, puesto que esta causal se encuentra reservada para los contratos modales válidamente celebrados. Por tal razón, esta pretensión impugnatoria también debe ser desestimada.</p> <p><u>VIGÉSIMO SEGUNDO.-</u> Por lo tanto, la actora al haber superado el periodo de prueba¹⁰ (el mismo que culminaba a los 3 meses de iniciada su contratación, esto es, el 31 de diciembre de 2012) sólo pudo haber sido despedida por la existencia de una causa justa al tenor de lo previsto en el artículo 22 de la LPCL. Por ende, habiendo sido demandado un despido incausado, el que, según la doctrina del Tribunal Constitucional se configura cuando <i>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</i>¹¹ (el sombreado es nuestro), corresponde a la demandada</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹⁰ De tres meses según el artículo 10 de la LPCL.

¹¹ Fundamento 15 del caso Llanos Huasco, Sentencia del Tribunal Constitucional número 976-2001-AA/TC.

<p>acreditar en el proceso <i>el estado del vínculo laboral y la causa del despido</i> (artículo 23.4 literal c) de la NLPT) y, <i>la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado</i> (artículo 23.4 literal b) de la NLPT). Carga probatoria que, en efecto, no ha sido satisfecha por la demandada en razón al contenido de su teoría del caso que apostaba por la validez de la contratación modal y, en consecuencia, por la prerrogativa de extinguir la relación de trabajo por la causal contenida en el inciso c) del artículo 16 de la LPCL. Argumentos de defensa que, a la luz del razonamiento realizado por este Colegiado, carecen de sustento pues, en sede jurisdiccional se ha determinado la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, vía desnaturalización de los contratos modales, por no cumplir con el principio de causalidad objetiva.</p> <p><u>VIGÉSIMO TERCERO.-</u> Siendo esto así, la actitud de la demandada de invocar el vencimiento del plazo del</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contrato modal no puede tener una <i>lectura</i> distinta que no sea la de la real efectivización de un despido sin expresión de causa justa. Tal conclusión activa automáticamente la protección que brinda el artículo 22 de la Constitución, que garantiza el derecho al trabajo, parte de cuyo contenido esencial, es el derecho del trabajador a no ser despedido del trabajo, salvo mediante la invocación de causa justa, lo que da derecho a la reposición en el trabajo.</p> <p><u>VIGÉSIMO CUARTO.-</u> Y es que, al haberse establecido que la relación laboral que vinculaba a las partes era de naturaleza indeterminada permite concluir, al Colegiado, que la alegación de la demandada, referida a que la terminación de la relación laboral se debió al vencimiento del plazo del contrato modal el 31 de marzo del 2013, importa un despido incausado y por ende la reposición de la trabajadora en su puesto de trabajo ya que no se ha señalado una causa justa de despido. En efecto, al existir, en la realidad de los hechos, un contrato a plazo</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indeterminado como se ha determinado en autos, tal invocación del vencimiento del plazo como causal de terminación del contrato es homologable a la decisión unilateral del empleador de resolver el contrato de trabajo (despido) sin justificación válida alguna; por lo tanto, el despido ha sido probado, no requiriéndose de prueba directa sobre el <i>hecho</i> del despido, como podría ser una carta de despido, pues, como es lógico inferir, desde la lógica defendida por la demandada de la existencia de un contrato a plazo <i>determinado</i>, el sólo vencimiento del plazo legitima al empleador a dar por finalizada la prestación de la labor, según el artículo 16, inciso c) de la LPCL.</p> <p><u>VIGÉSIMO QUINTO.-</u> En cuanto los costos del proceso. Que, en principio, debemos indicar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 de la NLPT los costos se regulan conforme a las reglas de la norma procesal civil. En este sentido, los artículos 411 y 418 del</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>CPC establecen, que los costos del proceso incluyen los honorarios del abogado de la parte vencedora más el 5% para el Colegio de Abogados, es decir, tienen por finalidad resarcir los gastos efectuados por los honorarios del abogado de la parte vencedora. Ahora bien, según lo previsto por el artículo 414 del CPC, la regulación de los costos procesales se efectúa en función de las incidencias del proceso; así, los costos se constituyen en un reembolso a favor de la parte vencedora por los gastos que éste haya efectuado por concepto de los honorarios profesionales de su (s) abogado (s) defensor (es). Y es que, la determinación de los costos procesales, debe obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como su duración, la naturaleza y la complejidad del proceso, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidadas o liquidables), así como también la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>procesales. Es en función a ello, que este Colegiado considera razonable el monto fijado por la A quo en la suma de <u>S/5,000.00 nuevos soles</u>, pues es un monto prudencial y acorde a las incidencias procesales, por lo que debe confirmarse dicho extremo, máxime si el único argumento de apelación de la entidad demandada respecto a los costos, fue para alegar que no correspondía el otorgamiento de los mismos pues la demanda devenía en infundada al encontrarse válidamente suscritos los contratos modales, por lo que, al haberse amparado la demanda corresponde, por tanto, mandar a pagar los costos del proceso.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – San Pedro de Lloc.

El cuadro 5, evidencia 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 derecho y de la motivación de los hechos, que fueron de rango fue muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

Parte resolutive de la sentencia de	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Median	Alta	Muy	Muy baja	Baja	Median	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>VISTOS; en Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente SENTENCIA DE VISTA:</p> <p>II. <u>PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.-</u></p> <p>3. Viene en apelación la Sentencia de fecha <u>11 de Agosto de 2014,</u> a fojas 188-196, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por A.Y.Y.V., contra la M.D.G., sobre Reposición por despido</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular,</i></p>					X					

	<p>incausado; en consecuencia</p>	<p><i>o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>										
<p>Descripción de la decisión</p>	<p>DECLARASE la nulidad de los contratos administrativos de servicios a que ha estado sujeto la demandante desde el 01 de enero de 2011; así como los contratos de trabajo desde el 01 de octubre de 2012, por fraudulentos y ORDENÓ que la demandada reponga a la demandante en su puesto de trabajo, cumpla con registrar en 5 días a la actora en situación de trabajadora permanente; así como el pago por costos y honorarios profesionales en la suma de S/. 5,000.00. La sentencia es impugnada únicamente por la parte demandada.</p> <p>4. La demandada fundamente su recurso de apelación a fojas 199-202, alegando básicamente lo siguiente:</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				<p>X</p>						<p>10</p>

	<p>e) Que, la A quo incurre en error al declarar la desnaturalización de las contrataciones a las que se encontró sujeto la actora, sin tener en cuenta que la demandante es un servidor público que no ha tenido permanencia laboral, sino que, por el contrario, con los contratos presentados se acredita la periodicidad de sus labores.</p> <p>f) Que, la A quo no ha tenido en cuenta que la demandada puede celebrar contratos sujetos a modalidad conforme al artículo 78 del Decreto Supremo 003-97-TR. Hasta por un plazo máximo de 5 años, así también lo indica el Informe número 240-2010-SERVIR-CG-OAJ.</p> <p>g) Que, la A quo no ha valorado el acta de verificación de despido arbitrario donde indica que se ha determinado que se ha cortado la relación laboral de la actora</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>por término del contrato, por lo que no se ha producido ninguna desnaturalización de contrato, y no corresponde que se haga efectivo su reingreso laboral.</p> <p>h) Que, no asiste la obligación de pago de honorarios, ya que no se ha producido la desnaturalización de contrato.</p> <p>POR ESTOS FUNDAMENTOS: CONFIRMARON <u>la sentencia de fojas 188-196</u>, su fecha 11 de agosto de 2014, en la que se DECLARÓ FUNDADA la demanda interpuesta por A.Y.Y.V., contra la M.D.G., sobre reposición por despido incausado. Declararon nulos los contratos a plazo fijo suscritos desde el 01 de octubre de 2012, por ende, determinaron la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Legislativo 728, desde dicha fecha; ORDENARON se cumpla con reponer al demandante a su centro de trabajo, en el cargo que venía ostentando a la fecha de cese o en otro de similar nivel o categoría. LA CONFIRMARON en lo demás que contiene; y los devolvieron al Juzgado Especializado Civil de Pacasmayo - San Pedro de Lloc. PONENTE: CASTILLO LEÓN.-</p> <p>J.S. <u>CASTILLO LEÓN.</u> REYES GUERRA PERALTA GARCÍA.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01 – San Pedro de Lloc

El cuadro 6, evidencia 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 derecho y de la motivación de los hechos, que fueron de rango fue muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reposición por despido incausado

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

		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja				
									[1 - 2]	Muy baja				

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01 – San Pedro de Lloc

El cuadro 7, revela la calidad de la sentencia de primera instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado

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

		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01 – San Pedro de Lloc

El cuadro 8, revela la calidad de la sentencia de segunda instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, respectivamente

5.2. Análisis de los resultados

Por definición el análisis implica interpretar los resultados obtenidos en el presente estudio. Se aplicó el instrumento y los procedimientos de recolección para la determinación de la variable, ver los anexos de la metodología.

En base a ello se tuvo los siguientes niveles de calidad (Muñoz, 2014):

Muy baja [1-8] – Baja [9-16] – Mediana [17-24] – Alta [25-32] y Muy Alta [33-40]

Asimismo, el objetivo general de la investigación fue:

- *Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00037-2013-0-1614 -JR-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – San Pedro de Lloc, 2017. (Ver parte pertinente del apartado Introducción)*
- *Mientras que la hipótesis fue: que ambas sentencias eran de muy alta calidad. (Ver el apartado III).*

Respecto al objetivo general, para su aproximación se trazaron seis objetivos específicos, los tres primeros, para alcanzar la calidad de la primera sentencia, y los tres restantes, para alcanzar la calidad de la segunda sentencia. Asimismo, para la recolección de datos se usó el instrumento, lista de cotejo, de acuerdo a los procedimientos establecidos en el anexo 4, en consecuencia una vez recolectados los datos, extraídos de la sentencia, estos fueron organizados en los cuadros 1, 2, y 3 (para la primera sentencia). Mientras que para la segunda sentencia se usaron los cuadros 4, 5 y 6.

De los tres primeros, se obtuvo un resultado consolidado, esto fue el cuadro 7 donde se muestra la calidad de la primera sentencia; y el cuadro 8 que revela la calidad de la segunda sentencia.

Los resultados contenidos en los cuadros 7 y 8 revelaron que ambas sentencias fueron de muy alta calidad, esto fue de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, siendo así se logró el objetivo general, y la hipótesis formulada se corroboró, dado que el valor consolidado de ambas sentencias, permitieron calificarse a cada una como de muy alta calidad, respectivamente

Ahora bien, jurídicamente cabe mencionar que la pretensión planteada en la demanda fue, reposición por despido incausado, por lo cual se peticiona la reposición efectiva al centro de trabajo, esto fue obrero de limpieza pública, mediante auto se calificó la demanda, y se dio trámite en el proceso laboral ordinario.

En el acto de audiencia de conciliación, quedó evidenciado posiciones encontradas, asimismo, se requirió la presentación de la contestación de la demanda, convocados las partes para el acto de juzgamiento éste se ejecutó, luego de la acreditación de los sujetos del proceso, en el cual luego de la actuación de los medios probatorios, se formuló los alegatos y se expidió la sentencia, de primera instancia.

Aspectos relevantes en la sentencia de primera instancia

Sentencia, de primera instancia fue emitida, por el Juzgado Especializado Civil de Pacasmayo – San Pedro de Lloc, comprensión de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, se trata de una sentencia que evidencia una estructura: tiene introducción compuesta por la cabecera, donde se registran los datos que identifican a la resolución, esto es número, datos de las partes, pretensión o asunto, fecha y lugar de expedición, prácticamente se detectó la aplicación supletoria del numeral ciento diecinueve del Código Procesal Civil (Jurista Editores, 2016).

Acto seguido se procedió a precisar las pretensiones que son materia de juicio.

1.- Reposición efectiva del demandante en el centro de trabajo por despido incausado, en el cargo de obrera de limpieza pública que venía desempeñando al momento del despido.

2.- Se declare su situación laboral como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de enero de 2011 ante desnaturalización y utilización fraudulenta de la modalidad contractual.

3.- Que el periodo dejado de laborar por causa del despido sea considerado como de trabajo efectivo para todos los fines de ley; se disponga el pago de sus remuneraciones y demás beneficios sociales dejados de percibir hasta su reincorporación efectiva, más incrementos que por ley o negociación colectiva le hubiera correspondido percibir, intereses legales; y

4.- Que la demandada le reconozca el pago de costos del proceso y honorarios profesionales en el monto de S/.6,000.00 (esto fue en base al escrito de la demanda).

Luego de la valoración de los medios probatorios, conforme sugiere Rodríguez (1995) donde el juzgador aplica una apreciación razonada de las pruebas, y la conducta procesal mostrada en la audiencia, esto en aplicación del principio de inmediatez y concentración, se tuvo conocimiento de la existencia de un vínculo laboral se hace mención de lo siguiente: 1) deja en claro que los obreros municipales están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, mientras que los empleados en el régimen de actividad pública, que los obreros hacen trabajos de tipo manual y los empleados, predominantemente intelectual 2) precisa que la demandante le corresponde estar bajo los alcances del decreto legislativo 728 y el Decreto Supremo N° 003-97-TR, 3) Precisa que los contratos suscritos se desnaturalizaron. 4) Que las pruebas conducen a la certeza, esto es existe vínculo laboral, 5) que de las pruebas aportadas, documentos, básicamente, se detectó que lo hubo fue un verdadero contrato de trabajo independientemente de la denominación que se le dio, asimismo en Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad, esto es que cuando haya una discordancia entre lo que indica los documentos y lo que ocurre en la realidad, debe primar lo que acontece en los hechos, esto fue vínculo laboral, sobre sus remuneraciones tomaron en cuenta lo que indicaba los documentos, finalmente se evidencia el fallo en el cual: se declara nulo los contratos administrativos al que estuvo el demandante, por fraudulentos, y ordena a la entidad demandada la reposición del demandante al puesto de trabajo al que estuvo, se ordenó el registro de trabajadora en situación de permanente sujeto al régimen de la

actividad privada de tiempo indeterminado, asimismo, el pago de sus remuneraciones insolutas, dejadas de percibir, con fijación de costos.

Aspectos relevantes en la sentencia de segunda instancia

En esta sentencia se evidencia la participación de la Primera Sala Especializada Laboral, al igual que en la primera sentencia se nota claramente la diferenciación de la resolución, esto fue en la cabecera en el cual se consignan todos los datos, de lo que infiere los hallazgos parecen indicar que el destinatario debe tener pleno conocimiento de la identidad del órgano revisor.

Se deja claro la pretensión impugnatoria, que contrastado con los fundamentos que en ello se indican, todo hace indicar que el medio impugnatorio interpuesto se realizó conforme sugiere Monroy (S.F) esto es: se detecta a la parte impugnante, explicita su pretensión, fundamenta, expresa el agravio y plantea su pretensión, de lo que se evidencia también el principio de congruencia, porque la decisión a adoptar, debe resolver los puntos planteados.

El vínculo quedó acreditado con los contratos de trabajo, la revisión de las planillas, en algunos periodos mediante los alcances del CAS, lo cual se destaca y dejando entender que le corresponde estar contratada bajo el régimen de la actividad privada esto, no correspondiéndole estar ni siquiera bajo el decreto legislativo 1057, por lo que en caso concreto corresponde aplicarse el principio de irrenunciabilidad de derechos, y el principio de continuidad, principios protectores, respecto al cual Américo Plá (1978) indica “(...) la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos”. Además es contraproducente que se le haya suscribir contratos, en renuncia de sus derechos lo cual también deviene en ineficacia. Habiendo configurado entonces una desnaturalización de los contratos a plazo fijo, por lo cual invocando fundamentos reiteradamente establecidos por el Tribunal Constitucional, finalmente se resolvió confirmar la sentencia, con lo cual concluyó el proceso.

En síntesis, los hechos concretos existentes en el proceso y en las sentencias examinadas, así como la aplicación del derecho procesal y sustantivo de carácter laboral dan cuenta, que en el presente caso, no hubo infracción al debido proceso, mas el contrario la salvaguarda del principio de legalidad y primacía de la Constitución, en el sentido que se hizo prevalecer las normas laborales frente a las actuaciones arbitrarias, en tanto se puede afirmar que decisiones similares dan lugar al principio de seguridad jurídica.

VI. CONCLUSIONES

Al término de la investigación, y formular las conclusiones se tiene en cuenta que, el objetivo general fue:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – San Pedro de Lloc, 2017.

Por lo tanto, recolectados los datos, se concluyó de la forma siguiente:

- *En cuanto corresponde a la sentencia de primera instancia, éste alcanzó ubicarse dentro de los cinco niveles previstos, en el de más alto rango, esto fue muy alta calidad, dado que sus componentes parte expositiva, considerativa y resolutive, también se ubicaron el rango de muy alta calidad, conforme se evidencia en el cuadro consolidado 7.*
- *En cuanto corresponde a la sentencia de segunda instancia, también se ubicó en el nivel de muy alta, porque la calidad de sus componentes, también revelaron una calidad de muy alta, estos fueron la parte expositiva, considerativa y resolutive.*
- *Examinando y contrastando ambas sentencias, en ambas se evidencia aplicación uniforme de la legislación que regula las relaciones laborales en el caso concreto, asimismo, en ambas instancias se aseguró la aplicación del principio de congruencia, en la primera la decisión respondió a las pretensiones existentes en la demanda y su contestación, mientras que en la segunda sentencia, la decisión adoptada responde a la pretensión impugnatoria existente en el recurso de apelación, en ambas instancias se aplicó, la valoración de las pruebas en forma conjunta, y selección única de las normas aplicables al caso concreto, esto fue a los obreros municipales les corresponde aplicarse el régimen de la actividad privada.*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. ((1ª ed.). Lima, Perú: autor
- Antúnez, L. (2011). La prueba y el daño moral. En córdova, J. (2011). RAE Jurisprudencia. El proceso civil Problemas Fundamentales del Proceso. (1ra. Edic.). Lima, Perú: Tinco SA.
- Arenas, M. (2009). *La argumentación jurídica en las sentencias*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/06/alrb.htm>
- Blancas, C. (1991). *El Derecho de la Estabilidad en el Trabajo. Asociación Laboral para el Desarrollo*. (S. Edic.) Lima: ADEC-ATC
- Blancas, C. (2002). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. (1ra. Edic.). Lima: ARA Editores
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución*. (4ta. Edic). Lima: Jurista Editores

- Carrillo, M. (2001). La Estabilidad de Entrada y de Salida como expresiones del Principio de Continuidad. *Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano*. En: Revista Latinoamericana de Derecho Social, Num. 12, enero – junio 2001, p. 182
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Centy, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Coaguila, E. (2016). El despido y la adecuada protección en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003 -2013. [Tesis para optar el grado académico de Magister con mención en Derecho Constitucional]. Universidad José Carlos Mariátegui. Recuperado de: http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/151/Eloy_Tesis_maestría_2016.pdf?sequence=1
- Concha C. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima). Recuperada de: file:///C:/Users/ACER/Downloads/CONCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_ESTABILIDAD.pdf

Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1982. Recuperado de:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

El Comercio – Ipsos (2017). Encuesta Nacional Urbano – Rural. Recuperado de:
https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_inicio/as_enlaces_destacados/as_imagen_prensa/as_notas_noticias/2017/cs_n-pj-sube-en-encuestas-de-aprobacion-14082017

Espinoza, K (2008). MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES DE CASACIÓN CIVIL Y LABORAL DENTRO DEL DEBIDO PROCESO. [Tesis para optar el grado de magister]. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Recuperado de:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/379/1/T682-MDP-Espinosa-Motivaci%C3%B3n%20de%20las%20resoluciones%20judiciales%20de%20casaci%C3%B3n%20civil%20y%20laboral%20dentro....pdf>

Expediente N° 00037-2013-0-1614 – 0 – 1614 – JR – LA – 01. Distrito Judicial de La Libertad – San Pedro de Lloc - Perú

Gonzales, J. (2006). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica

Haro, J. (2010). *Derecho Individual del Trabajo*. (1ra. Ed.). Perú: San Marcos EIRL

Hernández, A. (2007). *Ineficacia de la prueba testimonial en el proceso laboral guatemalteco*. [Tesis para optar el grado Académico Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales]. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Recuperado de http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7140.pdf

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

Higa, C. (2015). Una propuesta metodológica para la motivación de la cuestión fáctica de la decisión judicial como concretización del deber constitucional de motivar las sentencias. [Tesis para optar el grado académico de magister] Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6334/HIGA_SILVA_CESAR_CUESTION_FACTICA.pdf?sequence=1

Hinostroza, A. (2000). *Las excepciones en el proceso civil*. (3ra. Edic.). Lima - Perú: San Marcos

Hinostroza, A. (1998). *La prueba en el proceso civil*. (1ra. Edic). Lima: Gaceta Jurídica

Jácome, E. (2016). *El principio de congruencia en el proceso laboral*. [Tesis para optar el grado académico de Magister. Universidad Andina Simón Bolívar – Sede Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5526/1/T2213-MDP-Jacome-El%20principio.pdf>

Jurista Editores (2017). *Constitución Política del Perú*. (S. Edic).Lima: El autor

Jurista Editores, (2016). *Código Procesal Civil*. (s. edic). Editorial: Jurista Editores. Lima: Jurista editores

Jurista Editores, (2016). *Código Civil*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases*

conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100).

Washington: Organización Panamericana de la Salud

Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Legislativo N° 728 –
Decreto Supremo N° 003-97-TR . Recuperado de:
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf

López, N. (2016). Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, indemnización por despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°2039-2009-0-2001- JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – Piura.2016 [Tesis para optar el título profesional de abogada – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote] Recuperado de:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/462/APELACION_DESPIDO_LOPEZ_CORONADO_NOELLY%20DE%20LOS_ANGELES.pdf?sequence=1

Marcenaro, R. (1995). *El Trabajo en la Nueva Constitución. (S. Edic). Lima:*
Cultural Cuzco

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

Mendoza, E. (2014). Presentación. En Perú & Lex. *Inversiones y Justicia - Investments and Justice.* Recuperado de:
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/4e1fcd804058e68fa5f3a712991dc1f5/P%26LInversiones.pdf?MOD=AJPERES>

Ministerio de Trabajo (1997). *TEXTO UNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR 27/03/1997*. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf

Monroy, J. (s.f.). *Los medios impugnatorios en el Código Procesal Civil*. En: IUS Et Veritas. Recuperado de: <file:///C:/Users/ACER/Downloads/15354-60953-1-PB.pdf>

Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central*. Chimbote, Perú: ULADECH Católica

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

Oficina de Control de la Magistratura (s.f). *Ley Orgánica del Poder Judicial – Versión Electrónica*. Recuperado de: <http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normas/lopl.pdf>

Paredes, J. (s.f). *La estabilidad laboral en el Perú. Poder Judicial*. Recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb

Pérez Rey, J. (2004). *Estabilidad en el Empleo*. (S. Edic). Editorial Trotta

- Plá, A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. (S.Edic.). Buenos Aires: Ediciones Depalma
- Poder Judicial (2017). Diccionario Jurídico – *Carga de la prueba*. Recuperado de: http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=C
- Poder Judicial (2017). Diccionario Jurídico – *Expediente* – Recuperado de: http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=E
- Poder Judicial (2017). Diccionario Jurídico – *Distrito Judicial* – Recuperado de: http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=D
- Priori, G., Carrillo, S., Glave, C., Sotero, Pérez-Prieto, R. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (1ra. Edic.). Lima – Perú: ARA Editores
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”. Disponible en: <http://oas.org/juridico/spanish/Tratados/a-52.html>
- Radio Programas del Perú. Edición Nacional (09 de diciembre del 2016). Trujillo: 144 mil procesos judiciales detenidos por huelga. Recuperado de: <http://rpp.pe/peru/la-libertad/trujillo-144-mil-procesos-judiciales-detenidos-por-huelga-noticia-1015530>
- Real Academia Española (2017). *Diccionario de la Lengua Española*. (Tricentenario, Edic). Actualización 2017. Carga de la prueba. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=U89TtT1>
- Real Academia Española (2017). *Diccionario de la Lengua Española* (Tricentenario, Edic). Actualización 2017. Impugnar. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=L9Ba8TP>

Real Academia Española (2017). *Diccionario de la Real Academia Española* (Tricentaria Edic.) Actualización 2017. *Calidad*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=6nVpk8P/6nXVLIZ>

Real Academia Española (2017). *Diccionario de la Real Academia Española* (Tricentenaria Edic.) Actualización 2017. *Pretensión*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=U89TtT1>

Rioja, A. (s.f). *La pretensión como elemento de la demanda civil*. En: Legis.Pe. Recuperado de: <http://legis.pe/pretension-demanda-civil/>

Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú

Rojas, F. (s.f). *Derecho Procesal del Trabajo*. Recuperado de: https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_14_1ra_clase_principios.pdf

Romero, F. (2012). *El Nuevo Proceso Laboral*. (2da. Edic.). Lima-Perú: Grijley.

Salinas, R. (2015). *La valoración de la prueba*. Recuperado de: http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3761_05valoracionprueba.pdf

Sagástegui, P. (2003). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. V.I. (1ra. Edición). Lima: GRIJLEY

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

- Solares, M. (2006). *La Sana Crítica como Medio Absoluto de Valoración de la Prueba En El Proceso Civil*. [Tesis para optar la licenciatura en Ciencias Sociales]. Universidad de San Carlos Guatemala. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5887.pdf
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>
- Tamayo, M. (2016). *El Proceso de la Investigación Científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. (5ta. Edic.). México: LIMUSA
- Temoche, G. (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre acción de amparo por despido fraudulento, en el expediente n° 04236-2011-0-2001-jr-cl-05, del Distrito Judicial De Piura –Piura*. 2016. [Tesis para optar el título profesional de Abogado]. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/811/AMPA RO_FRAUDULENTO_TEMOCHE_ARELLANO_GABRIELA_CONCEPCION.pdf?sequence=1
- Torres, G. (2015). *La Indemnización Frente a la Nulidad Del Despido. Especial Referencia a los Trabajadores Amparados por la Ley 24041*. [Tesis para optar el título de abogado]. Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2324/DER_039.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia N° 1112-98-AA/TC Recuperado de: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/1999/01112-1998-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia N° 1124-2001-AA/TC. Recuperado de:

<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia N° 976-2001-AA/TC. Recuperado de:

<http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Análisis de sentencias de procesos culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en función de la mejora continua de las decisiones judiciales. Aprobada por Resolución N° 1496-2011-CU-ULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 –Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov.07 del 2013

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - *Ingeniería de Software*. *Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social*. *Lección 31. Conceptos de calidad*. Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContenidoEnLinea/leccin_31_conceptos_de_calidad.html

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

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudios: Sentencias

Sentencia de Primera Instancia



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

JUZGADO ESPECIALIZADO CIVIL DE PACASMAYO – SAN PEDRO DE LLOC

EXPEDIENTE : 00037-2013-0-1614-JR-LA-01
DEMANDANTE : A.
DEMANDADO : B.
MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO
JUEZ : D
SECRETARIO : E

RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO

San Pedro de LLoc. once de agosto de dos mil catorce.-

La Juez del Juzgado Especializado en lo Civil de Pacasmayo, en el Expediente N° 37-2013-0-1614-JR-LA-01, seguido por A., contra B., sobre REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO Y DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, emite la siguiente sentencia:

III. PARTE EXPOSITIVA:

PRETENSIÓN:

Resulta a folios 11 a 29, recurre al Juzgado A., interpone demanda contra la M.D.G., sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, en consecuencia solicita la reposición efectiva en el centro de trabajo por despido incausado, en el cargo de obrero de limpieza pública que venía desempeñando al momento del

despido o en uno similar sujeto al régimen de la actividad privada de conformidad a lo establecido en la parte infine del artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, vigente desde el 28 de mayo de 2003; se declare su situación laboral como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de enero de 2011 ante desnaturalización y utilización fraudulenta de la modalidad contractual; que el periodo dejado de laborar por causa del despido sea considerado como de trabajo efectivo para todos los fines de ley y se disponga el pago de sus remuneraciones y demás beneficios sociales dejados de percibir hasta su reincorporación efectiva, más los incrementos de ley o por negociación colectiva le hubiera correspondido percibir, con intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, que la demandada reconozca el pago de costos del proceso y honorarios profesionales en el monto de seis mil nuevos soles.

SINTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA

ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE

Manifiesta el demandante que ingresó a laborar para la demandada el 01 de enero de 2011, la misma que se ha ido renovando y prolongando en el tiempo hasta el 31 de marzo de 2013, siempre ha estado sujeto a órdenes de sus jefe inmediatos, demostrando responsabilidad, puntualidad y eficiencia en el desempeño de sus labores diarias por las que percibía una remuneración mensual, siendo las últimas S/. 775.00.

La demandada le otorgó boletas de pago sin embargo en las mismas consigna como fecha de ingreso el 01 de octubre de 2012; sus labores las ha desempeñado de obrera y las ha desarrollado en el horario de 2.00 am a 6.00 y de 2.00 pm a 5.00 pm, de lunes a domingo en labores de limpieza pública barriendo calles, pasajes, avenidas principales del distrito del distrito de Guadalupe, lo que determina que sea una trabajadora obrera sujeta al régimen laboral privado, durante la relación laboral, la demandada le ha venido contratando bajo contratos temporales los mismos que se han venido renovando y prolongando hasta la fecha del despido, contratación laboral que deviene en desnaturalizada por utilización fraudulenta de la modalidad contractual y violentar el mismo

principio de legalidad y de irrenunciabilidad de derechos, conforme tiene indicado ingresó a laborar para la demandada el 01 de enero de 2011, la misma que se ha ido renovando y prolongando sin solución de continuidad en el tiempo hasta el 31 de marzo de 2013 en que la demandado le despida, la demandada cuando se encontrada laborando le hace entrega con fecha 22 de marzo de 2013, una carta de fecha 18 de marzo del 2013, mediante la cual textualmente expresa “después de saludarla cordialmente paso a comunicarle que queda suspendida la relación laboral que mantenía con la institución cuyo contrato caduca el 31 de marzo, por lo tanto se le agradece por los servicios prestados en el puesto que venía desempeñando”, por lo que al no estar relacionado la causa objetiva relacionada a su capacidad o conducta laboral se ha configurado un despido incausado, agrega los demás fundamentos de hecho, expone los fundamentos de derecho y ofrece los medios probatorios pertinentes, la demanda se admite por se admite por resolución número uno a folios treinta a treinta y uno, se fija día y hora para la audiencia de conciliación.

Según acta de registro de audiencia de conciliación a folios 52 a 53, la demandada concurrió, no se llegó a conciliación alguna, por lo que se dio por frustrada la etapa conciliatoria. Acto seguido se procedió a precisar las pretensiones que son materia de juicio.

- 1.- Reposición efectiva del demandante en el centro de trabajo por despido incausado, en el cargo de obrera de limpieza pública que venía desempeñando al momento del despido.
- 2.- Se declare su situación laboral como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de enero de 2011 ante desnaturalización y utilización fraudulenta de la modalidad contractual.
- 3.- Que el periodo dejado de laborar por causa del despido sea considerado como de trabajo efectivo para todos los fines de ley; se disponga el pago de sus remuneraciones y demás beneficios sociales dejados de percibir hasta su reincorporación efectiva, más incrementos que por ley o negociación colectiva le hubiera correspondido percibir, intereses legales; y
- 4.- Que la demandada le reconozca el pago de costos del proceso y honorarios

profesionales en el monto de S/.6,000.00

Acto seguido se requiere a la demandada presente el escrito de contestación de demanda y se cita a las partes a que concurran al local del juzgado para los efectos de llevarse a cabo la AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO, quedando las partes notificadas en el acto

CONTESTACION DE LA DEMANDA

La parte demandada se apersona al proceso mediante escrito a folios 43 a 51 contestando la demanda, solicitando que la misma sea declarada infundada y opcionalmente improcedente; respecto a la pretensión principal, referida a la reposición efectiva a su centro de labores, ésta se sustenta en la existencia (supuesta) de un despido sin causa, argumentando que, al desarrollar labores propias y permanentes de la demandada, siempre ha estado sujeto al régimen laboral de la actividad privada, por ende el despido de sus labores sólo puede ser legal, si se invoca una causal denominada justa, relacionada con su conducta o capacidad laboral, teniendo en consideración a que, dentro de un proceso laboral como el que asistimos corresponde al demandante probar la existencia y vigencia de la relación laboral a que se refiere los medios probatorios, así tenemos que la demandante no ha presentado documento idóneo alguno, que pruebe la relación laboral invocada, de lo anterior les permite concluir que la actividad desarrollada por el demandante, de ninguna manera ha sido permanente o ininterrumpida, por lo contrario, el mismo demandante ha acreditado la periodicidad de su labor además debe tener presente lo indicado en el art. 78, del D.S. 003-97-TR que dispone que en los casos que corresponda podrán celebrarse en forma sucesiva, con el mismo trabajador diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, siempre que en conjunto no supere los cinco años, así también refiere que dada la presunta condición de obrero del demandante, éste es considerado como servidor público, consecuentemente, a fin de lograr su ingreso a la carrera pública (cuál es la pretensión demandada), necesariamente debe efectuarse a través de un concurso público abierto, aun cuando la plaza que ocupa está debidamente presupuestada, agrega los demás fundamentos. Fundamente jurídicamente y ofrece medio probatorio.

AUDICIENCIA DE JUZGAMIENTO:

Ésta se llevó a cabo el día 31 de julio de 2014, según acta de registro de audiencia de juzgamiento a folios 185 a 187 y según audio que se encuentra registrado en el sistema informático judicial en el número de expediente en el día y hora señalados. La audiencia se llevó a cabo con la participación del demandante, su abogado, ingresando posteriormente la parte demandada y su abogado, se enunció que todos los hechos van a ser materia probatoria, se enunciaron las pruebas, se actuaron las mismas, se concedieron los alegatos y se reservó el fallo de la sentencia.

2.- PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO: Que, de conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, que señala: *“Los jueces laborales bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley.”* (en adelante sombreado nuestro); corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond; como *“... algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa más que la **expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos** que el constituyente ha considerado **que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social**”.*

SEGUNDO: Que, queda claro que los obreros municipales están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, en tanto que los empleados lo están en el régimen laboral público. Si bien para distinguir a los unos de los otros, de manera muy general podríamos decir que el trabajo de un obrero es predominantemente manual, en tanto que el de un empleado es predominantemente intelectual, ese parámetro de distinción no siempre está definido en muchos casos concretos en los que debe determinarse cuando es que una persona que trabaja para un empleador, es obrero o empleado. Una

distinción de tales condiciones nos la ilustra Jorge Rendón Vásquez en su libro Derecho del Trabajo Relaciones Individuales de la actividad privada: *“La persistencia de ciertas disposiciones legales distintas para obreros y empleados ha determinado que continúe utilizándose el viejo criterio diferencial, según el cual son obreros quienes manejan directamente los medios de producción y por extensión quienes efectúan un esfuerzo laboral principalmente físico. Y son empleados quienes desarrollan un mayor esfuerzo intelectual, ocupándose en tareas de oficina, de dirección de control, cualquiera que sea su jerarquía, incluidas las ocupaciones de gerencia y otras de inmediata colaboración con el empleador”*. Desde esta distinción una municipalidad tiene empleados permanentes que se ocupan de las labores administrativas, tanto en el régimen laboral público, regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, como en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, así como de obreros permanentes y eventuales en la ejecución de muchas obras de infraestructura, limpieza y guardianía, en todos los casos estarán sujetos al régimen laboral de la actividad privada; regulado por el Decreto Legislativo N° 728 el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

TERCERO: Que, en el caso de autos la Juzgadora determina que las labores de la accionante como cobradora de SISA, (persona que realiza el cobro diario a los comerciantes, ambulantes y vendedores en el mercado) y Obrera de Limpieza Pública en la M.D.G., de acuerdo con el contrato administrativo de servicios por renovación a folios 107 a 111 y contratos de trabajo a folios 89 a 94. la demandante ha acreditado plenamente la prestación de servicios a la Municipalidad Distrital de Guadalupe desde el 01 de enero de 2011 y que dichas actividades han sido de obrera. siendo así ahora la Juzgadora pasará a pronunciarse sobre la verdadera naturaleza de dicha relación: es decir. si es una de carácter civil o laboral, por lo tanto nos centraremos en dilucidar si los contratos suscritos por la actora con la emplazada. han sido desnaturalizados a fin de que en aplicación del principio de primacía de la realidad puedan ser considerados verdaderos contratos de trabajo.

QUINTO: De los siguientes documentos se acredita indubitablemente la relación laboral:

- e) Contrato administrativo de servicios por renovación. de fecha 25 de enero de 2011: suscrita entre la C., y la demandante, A., se observe, en su cláusula tercera. en cuanto al objeto del contrato. que la demandante desempeñe labores de cobradora de SISA; así también la cláusula octava. se consigna que por la contraprestación de los servicios se pacta en 800.00 Nuevos Soles mensuales y en la cláusula sexta en cuanto a obligaciones del contratado. se convino entre otras obligaciones lo siguiente: cumplir con las obligaciones a su cargo derivadas del contrato, así como con las normas y directivas internas vigentes de la Municipalidad que resultasen aplicables a esta modalidad contractual, no delegar ni subcontratar total ni parcialmente la realización del servicio contratado, teniendo responsabilidad por su ejecución y cumplimiento. registrar su entrada y su salida en el sistema de control.
- f) Addenda a contrato administrativo de servicios a folios 95 y 96: contrato administrativo de servicios a folios 97 a 106.
- g) Contrato de trabajo a folios 89 a 91 y a folios 92 a 93; de fecha 02 de enero de 2013. suscrita por la C., y la demandante se observa en su cláusula segunda que la demandante realizará labores de obrera en el área de limpieza pública de la Municipalidad de Guadalupe. encargándose de la; así también en la cláusula sexta. se consigna que los honorarios por la contraprestación del servicio, será de 750.00 Nuevos Soles. que serán pagados de manera mensual: y en la cláusula cuarta en cuanto a obligaciones del contratado. se convino entre otras obligaciones y responsabilidades lo siguiente: prestar personalmente el servicio. no delegar ni subcontratar total ni parcialmente. registrar su entrada y salida en el sistema de control. cumplir con la prestación de servicios pactados, según el horario fijado por la Municipalidad. así también la municipalidad demandada se obliga a cancelarle la retribución correspondiente. en el monto, forma y plazo previsto: siendo así se advierte que ha existido una relación de laboridad entre la demandante y la demandada. Que, analizando el caso concreto, y en aplicación también del Principio de Primacía de la Realidad, que dicta que: “para la interpretación

de las relaciones entre empleadores y trabajadores, se debe tomar en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han contratado formalmente”.

- h) Boleta de pago. a folios 2, del cual se advierte que la demandante venía laborando para la demandada en calidad de obrera activo: así también debe anotarse que no se indica bajo régimen viene laborando desde el 01 de octubre de 2012. pues no se indica. presumiéndose que se trata de una relación laboral bajo el régimen privado, por tratarse de una obrera.

En este sentido, se observa que la accionante laboró bajo dos modalidades contractuales y en dos periodos diferenciados; el primero, desde el 01 de enero de 2011 hasta el 30 de setiembre de 2012. suscribiendo contratos administrativos de servicios y sus respectivas addendas (los que se han desnaturalizado, dando lugar a un contrato de trabajo a plazo indeterminado); el segundo periodo que va desde el 01 de octubre de 2012 hasta 31 de marzo de 2013. suscribiendo Contrato de trabajo como refiere la demandante en sus fundamentos de hecho, sin haber considerado la demandada. el derecho ya adquirido por la demandante.

SEXTO: Como se aprecia de las pruebas aportadas la proceso. se acredita plenamente el vínculo de subordinación como son las obligaciones establecidas por la demanda. advirtiéndose que la demandada ha ejercitado facultades de dirección sobre la actora. es decir, el rasgo esencial de subordinación está acreditado: además, la prestación personal de los servicios y la remuneración (prestación personal de servicios a cambio de una remuneración), adecuándose exactamente a las condiciones necesarias mínimas y esenciales para desstsrminar que se trata de un verdadero contrato de trabajo. Independientemente de la denominación que se le haya dado, por lotanto, habiéndose concluído que la demandante, al margen de lo consignado en el contrato administrativo de servicios suscritos por las partes, los mismos no correspondían al caso por tratarse de una labor de obrero, la labor que ha realizado en forma subordinada, personal y con la contraprestación económica (artículo 4 desl Desscreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral), es de aplicación el principio de la primacía de la

realidad el cual "...significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse de preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. "(Fundamento 3/EXP. N° 1944-2002-AA/TC), en virtud de lo cual queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral: bajo la actividad privada.

SETIMO: Que, respecto al pago de remuneraciones insolutas, se verifica que la demandada no ha cumplido con su obligación, por lo que al actor le corresponde el pago de remuneración insoluta por el periodo del 01 de abril del 2013 hasta el día en que se haga efectivo su reingreso, al haber sido despedido arbitrariamente en dicha fecha por lo que le corresponde el pago de la suma de S/. 775.00 Nuevos Soles mensuales, por este concepto: así como también deberá pagársele los beneficios que durante dicho período le hubiera correspondido.

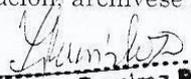
OCTAVO: Qué, en cuanto a los honorarios profesionales y costos, se fijan en el importe de S/. 5,000.00 (Cinco mil Nuevos Soles), teniendo en cuenta que el nuevo proceso laboral impone que la defensa de los trabajadores se deba hacer de manera calificada, técnica y competente, pues el sistema oral exige absoluta capacidad y dedicación por parte de los abogados, condición que en este caso se encuentra demostrado en la secuela del proceso: la que será cancelada por la parte demandada, como único pago por todo el proceso. Por estas consideraciones y de conformidad por lo dispuesto por el Art. 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 29497, administrando Justicia a nombre de la Nación.

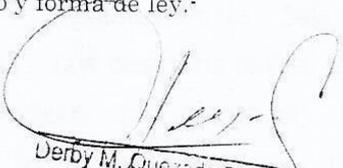
4.- PARTE RESOLUTIVA

FALLO: Declarando **FUNDADA** la demanda interpuesta **A.**, contra la **B.**, sobre Reposición por despido incausado: en consecuencia **DECLARESE** la nulidad de los contratos administrativos de servicios a que ha estado sujeto la demandante desde el 01 de enero del 2011, así como los contratos de trabajo desde el 01 de octubre del 2012 por fraudulentos y **ORDENO** que la demandada, **B.**, **REPONGA** a la demandante en su puesto de trabajo que venía desempeñando al momento del despido o en uno similar: así también **CUMPLA** dentro del quinto día de notificada con **REGISTRARSE** a la actora en situación de trabajadora permanente sujeto al

régimen de la actividad privada bajo contrato de trabajo a tiempo indeterminado a partir del 01 de Enero de 2011, en su calidad de obrera: **CUMPLA** la parte demanda en ejecución de sentencia con liquidar y realizar el pago de las remuneraciones insolutas desde el 01 de abril de 2013 hasta el día en que se haga efectiva la reposición de la demandante a su centro laboral, teniendo en cuanto lo expuesto en el sétimo considerando de la sentencia: **SEÑALESE** como costos y honorarios profesionales la suma de CINCO MIL NUEVOS SOLES, como único pago a cargo de la parte demandada: Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución archívese los autos en el modo y forma de ley.

desempeñando al momento del despido o en uno similar: así también **CUMPLA** dentro del quinto día de notificada con **REGISTRAR** a la actora en situación de trabajadora permanente sujeto al régimen de la actividad privada bajo contrato de trabajo a tiempo indeterminado a partir del 01 de enero de 2011, en su calidad de obrera: **CUMPLA** la parte demandada, en ejecución de sentencia, con liquidar y realizar el pago de las remuneraciones insolutas, desde el 01 de abril de 2013 hasta el día en que se haga efectiva la reposición de la demandante a su centro laboral, teniendo en cuanto lo expuesto en el sétimo considerando de la sentencia: **SEÑALESE** como costos y honorarios profesionales la suma de CINCO MIL NUEVOS SOLES, como único pago a cargo de la parte demandada: Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución: archívese los autos en el modo y forma de ley.


Victoria Ramirez Pezo
JUEZ TITULAR
Agrupación Especializada Dist. de Puno - San Pedro de Ur
Corte Superior de Justicia de La Libertad


Derby M. Quesada Blanco
SECRETARIO JUDICIAL
JUZGADO CIVIL
SAN PEDRO DE LLOC

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL

EXPEDIENTE N° : 01105-2014-0-1601-SP-LA-01.
DEMANDANTE : A.
DEMANDADO : B.
**MATERIA : REPOSICIÓN Y DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO.**

RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE.-

Trujillo, cuatro de mayo

de dos mil quince.-

VISTOS; en Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente **SENTENCIA DE VISTA:**

III. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.-

V. Viene en apelación la **Sentencia de fecha 11 de Agosto de 2014,** a fojas 188-196, que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por **A.,** contra la **B.,** sobre Reposición por despido incausado; en consecuencia **DECLARASE** la nulidad de los contratos administrativos de servicios a que ha estado sujeto la demandante desde el 01 de enero de 2011; así como los contratos de trabajo desde el 01 de octubre de 2012, por fraudulentos y **ORDENÓ** que la demandada reponga a la demandante en su puesto de trabajo, cumpla con registrar en 5 días a la actora en situación de trabajadora permanente; así como el pago por costos y honorarios profesionales en la

suma de S/. 5,000.00. La sentencia es impugnada únicamente por la parte demandada.

VI. La **demandada** fundamenta su recurso de apelación a fojas 199-202, alegando básicamente lo siguiente:

- i) Que, la A quo incurre en error al declarar la desnaturalización de las contrataciones a las que se encontró sujeto la actora, sin tener en cuenta que la demandante es un servidor público que no ha tenido permanencia laboral, sino que, por el contrario, con los contratos presentados se acredita la periodicidad de sus labores.
- j) Que, la A quo no ha tenido en cuenta que la demandada puede celebrar contratos sujetos a modalidad conforme al artículo 78 del Decreto Supremo 003-97-TR. Hasta por un plazo máximo de 5 años, así también lo indica el Informe número 240-2010-SERVIR-CG-OAJ.
- k) Que, la A quo no ha valorado el acta de verificación de despido arbitrario donde indica que se ha determinado que se ha cortado la relación laboral de la actora por término del contrato, por lo que no se ha producido ninguna desnaturalización de contrato, y no corresponde que se haga efectivo su reingreso laboral.
- l) Que, no asiste la obligación de pago de honorarios, ya que no se ha producido la desnaturalización de contrato.

IV. CONSIDERANDOS.-

VIGÉSIMO SEXTO.- Que, considerando el principio de limitación de la apelación traducido en el brocardico “tantum devolutum, quantum appellatum”, según el cual: “el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano Ad quem para resolver de forma congruente la materia u objeto del recurso¹²”; principio que se inspira a su vez en los principios dispositivo y

¹² **SOLÉ RIERA**, Jaume. “**RECURSO DE APELACIÓN**”. En: Revista Peruana de Derecho Procesal; Lima-Perú, Marzo de 1998; página 561.

de congruencia procesal, este último recogido en el artículo VII del Título Preliminar y artículo 50 numeral 6 ambos del Código Procesal Civil –en adelante CPC-; el Colegiado deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho, así como el sustento de la pretensión impugnatoria expuesto por la única apelante, la demandada. Por lo que, al no haber sido cuestionado por la apelante el extremo referente al pago de las remuneraciones insolutas, se tiene como consentido por las partes y con la calidad de cosa juzgada, conforme a lo dispuesto por el artículo 123 del CPC.

VIGÉSIMO SÉPTIMO.- Que, la sentencia apelada debe confirmarse en el extremo que declara fundada la demanda de reposición por despido incausado, pero no por los fundamentos que aparecen en dicha resolución sentencial, sino por los que se esgrimen en la presente sentencia de vista, los mismos que se pasan a exponer.

VIGÉSIMO OCTAVO.- Que, en principio, debemos señalar que de los contratos de trabajo que obran a fojas 89-111, de las boletas de pago de fojas 65-87, y de las planillas de remuneraciones de fojas 112-134, aparece que la actora prestó servicios para la demandada desde 03 de enero de 2011 hasta el 31 de marzo de 2013. Cabe precisar que según los citados documentos, desde el 03 de enero de 2011 el régimen laboral de la actora es el de los Contratos Administrativos de Servicios (en adelante CAS), y desde 01 de octubre de 2012 su contratación es conforme al régimen del Decreto Legislativo 728. Así lo ha manifestado también la parte demandante en la audiencia de vista, cuando ha señalado que la contratación CAS cambió a la contratación modal el 01 de octubre de 2012 (minuto 9:19).

VIGÉSIMO NOVENO.- Si esto es así, habida cuenta que la contratación de la actora es bajo dos regímenes distintos, corresponde entonces *dividir* el record laboral en dos periodos: del 03 de enero de 2011 al 30 de septiembre de 2012, y desde el 01 de octubre de 2012 al 31 de marzo de 2013.

TRIGÉSIMO.- Respecto al primer periodo, esto es, desde el 03 de enero de 2011 hasta el 30 de septiembre de 2012, periodo en el que la actora fue contratada mediante CAS, debemos señalar que, el Decreto Legislativo 1057, que en su artículo 2, prescribe “*El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.*” Por tanto, del texto literal de la norma precitada, se tiene que ésta es aplicable tanto a entidades públicas donde rige el Decreto Legislativo Número 276, como a entidades públicas donde rige el Decreto Legislativo 728, independientemente de la condición de obreros o empleados que ostenten los trabajadores de las correspondientes reparticiones del Estado donde rijan dichos regímenes laborales generales¹³.

TRIGÉSIMO PRIMERO.- Siendo esto así, la tesis de la demandante, amparada por la juzgadora, según la cual por el solo hecho de ser obrera municipal le correspondería el régimen laboral privado, carece de fundamento o *razón suficiente*, porque con la misma *razón* o argumento, un trabajador municipal, que tenga la calidad de empleado, por ejemplo, podría alegar también que no le es aplicable el CAS sólo por su condición de *empleado*; en otras palabras, del artículo 2 del Decreto Legislativo 1057 se desprende que esta norma especial y transitoria es aplicable a toda repartición pública, independientemente si en ella rige el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276 o el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, e independientemente también a la condición de obrero o empleado que tenga el trabajador.

TRIGÉSIMO SEGUNDO.- Que, en efecto, el citado artículo 2 del Decreto Legislativo número 1057 hace abstracción de la condición laboral de obrero o

¹³ O a entidades públicas donde rigen ambos regímenes laborales, como es el caso de las municipalidades, en virtud al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, por ejemplo.

empleado (el servidor público) al que se le puede aplicar el régimen CAS, al establecer que es aplicable tanto a entidades del Estado donde rige el régimen laboral público como a entidades públicas donde rige el régimen laboral privado, excluyendo únicamente a los trabajadores de las empresas del Estado, las cuales no pueden contratar bajo el CAS. De modo que si en las municipalidades (entidad del Estado), por ley, son aplicables ambos regímenes laborales, el privado para los obreros y el público para los empleados, según la Ley Orgánica de Municipalidades; por lo tanto, no habría razón para interpretar que no existe autorización legal para contratar bajo el régimen CAS, toda vez que ambos supuestos están dentro del ámbito de aplicación del Decreto Legislativo número 1057; dado que las municipalidades son entidades públicas; vale decir, el régimen CAS sería aplicable en ambos regímenes laborales.

TRIGÉSIMO TERCERO.- Así las cosas, la pretensión de la demandante cuando señala que los contratos CAS se encuentran desnaturalizados, trasunta más bien la pretensión de lograr una nueva revisión de la constitucionalidad del CAS, tema que fue zanjado definitivamente con la expedición de la sentencia que resolvió la demanda de inconstitucionalidad del CAS expediente número 00002-2010-AI/TC, en el cual se zanjó definitivamente su constitucionalidad y por tanto, la aplicabilidad del Decreto Legislativo número 1057 para los trabajadores del Estado, en los términos previstos por su artículo 2, sentencia que resulta vinculante para todos los poderes públicos, como lo previene el artículo 82 del Código Procesal Constitucional. Así, el Tribunal Constitucional, refiriéndose a la constitucionalidad del Decreto Legislativo número 1057 en el expediente número 00002-2010-AI/TC ha declarado en su fundamento 26 *“que no resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N° 1057 como una norma de derecho laboral, dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes”*. Asimismo, en el fundamento 47 de la referida sentencia, se indica: *“ De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1° del Decreto Legislativo N.º 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional”*.

TRIGÉSIMO CUARTO.- Con lo dicho se concluye que la circunstancia que una determinada entidad del Estado rija sus relaciones laborales por el régimen laboral privado, no implica prohibición de que dicha entidad contrate bajo las reglas del CAS, porque la ley permite su utilización en toda repartición del Estado, sea cual fuere el régimen laboral que la rige, en tanto el Tribunal Constitucional ha definido los contornos del CAS como un contrato laboral especial, excepcional y transitorio; en tal sentido, la condición de obrero municipal de la actora no lo excluiría automáticamente del régimen CAS, dado el enunciado general del artículo 2 del Decreto Legislativo 1057. Por estas razones, este Colegiado deja sin efecto el extremo de la recurrida que declara la nulidad de los contratos administrativos de servicios, durante el periodo: 03 de enero de 2011 al 30 de setiembre de 2012.

TRIGÉSIMO QUINTO.- Que, si bien es cierto este Colegiado en múltiples pronunciamientos ha declarado la ineficacia de las contratación CAS, esto se debe al hecho de que dicha contratación especial no surte sus efectos cuando es celebrado, sin solución de continuidad, cuando el trabajador ya ostentaba un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, afectándose de esta manera derechos fundamentales de rango constitucional como, por ejemplo, el principio de irrenunciabilidad de derechos, el principio de continuidad, principio protector, el derecho al trabajo mismo, entre otros. Sin embargo, esto no sucede en el caso de autos, en el que la contratación inicia en el régimen CAS, por lo que no existe una afectación a los derechos fundamentales ante citados, como sí ocurre – reiteramos- cuando el trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 suscribe contratos CAS, lo que torna a este último en INEFICAZ. En ese mismo sentido se ha pronunciado la Corte Suprema en la Casación número 007-2012-La Libertad, en el que ha establecido como *ratio decidendi*¹⁴ que, sin poner en discusión la **constitucionalidad** de la contratación administrativa de servicios, ésta no puede reemplazar o sustituir, cuando no media interrupción de los servicios personales, a un contrato de trabajo a plazo indeterminado pre-existente, porque no obstante el carácter laboral del contrato

¹⁴ Razonamiento fáctico-jurídico esencial que resuelve el “caso” y que puede servir de parámetro para resolver otros siempre que guarden identidad entre sí.

administrativo de servicios (y su indiscutible adecuación a la Constitución, como lo ha dejado sentado el Tribunal Constitucional), dicho contrato posee una *menor entidad protectora*, es decir otorga menores derechos y beneficios laborales que el contrato de trabajo tipo o a plazo indeterminado, por lo tanto, no es *posible jurídicamente* admitir la *desmejora* o la modificación *in pejus* de la *estatus* jurídico que el trabajador ya ha incorporado a su *patrimonio de derechos*, merced al contrato *realidad* que ha iniciado con la demandada y que ha mantenido sin interrupción alguna; este razonamiento está respaldado por el derecho constitucional al trabajo consagrado por el artículo 22 de la Constitución del Estado.

TRIGÉSIMO SEXTO.- *En cuanto a la desnaturalización de la contratación a plazo fijo.* Que, sobre este punto, debemos señalar que son hechos pacíficos entre las partes: *i)* que desde el 01 de octubre de 2012 se suscribieron formalmente contratos a plazo fijo bajo el régimen del Decreto Legislativo 728; *ii)* que el cese de la actora se produjo el 31 de marzo del 2013; *iii)* que la actora desarrollaba labores de obrero en el área de limpieza pública, parques y jardines. Los puntos acabados de señalar han sido incorporados pacíficamente al proceso al haber sido reconocidos por ambas partes en sus respectivos escritos postulatorios. Lo que no es pacífico entre las partes es: *i)* la alegación de la actora de que los contratos a plazo fijo suscritos se han desnaturalizado, y por tanto ostenta un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada; y, *ii)* la existencia de un despido incausado.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO.- Respecto a la desnaturalización de la contratación modal o a plazo fijo debemos señalar, *prima facie*, que en nuestro ordenamiento jurídico laboral la regla general es la contratación a plazo indeterminado y la excepción, la contratación sujeta a modalidad, así se desprende pues del artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral –Decreto Supremo número 003-97-TR, en adelante LPCL- según el cual “*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*”. En el mismo norte, esto es, considerar a la

contratación modal como excepción, apunta nuestro Tribunal Constitucional al sostener que este tipo de contratación tiene, por su propia naturaleza, un **carácter excepcional**, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores **con un alcance limitado en el tiempo**, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar (STC número 1397-2001-AA/TC, del 09 de Octubre de 2002); también ha indicado que: “se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho del Trabajo, ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la cual tiene base constitucional. En consecuencia, si bien el legislador ha establecido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), determinadas modalidades de contratación laboral, no es menos cierto que aquéllas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, puedan ser permanentes (artículo 53° de la LPCL).”, sigue señalando que la contratación laboral por excelencia es aquella de duración indefinida, y si bien legalmente se han habilitado modalidades de contratación distintas, no es menos cierto que dicha contratación es viable en la medida que las circunstancias así lo ameriten y se justifique de acuerdo a cánones de razonabilidad y proporcionalidad. (STC número 10777-2006-PA/TC, del 07 de Noviembre de 2007).

TRIGÉSIMO OCTAVO.- De ahí que, si estos contratos modales no constan por escrito ni cuentan con una causa objetiva que justifique la contratación temporal, es decir, si la contratación modal no cuenta con los requisitos de forma y de fondo previstos en los artículos 72¹⁵ y 73¹⁶ de la LPCL, se encontrará desnaturalizada por

¹⁵ **Artículo 72 LPCL:** Los contratos de trabajo a que se refiere este título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

constituir –esta contratación- un mecanismo de fraude a la ley laboral, tal como lo prevé el artículo 77 inciso d) de la LPCL. Por lo tanto, de no acreditarse que los contratos modales se han celebrado por escrito, o que habiéndose celebrado por escrito no se ha consignado en los mismos la causa objetiva que justifique la contratación modal, este será declarado nulo y la relación laboral, por ende, será a plazo indeterminado¹⁷.

TRIGÉSIMO NOVENO.- Cabe precisar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 23.4 literal a) de la NLPT, constituye carga probatoria de la demandada la acreditación del cumplimiento de los requisitos de validez de la contratación modal, primero porque el precepto normativo acabado de citar establece que corresponde al empleador demandado *la carga de la prueba del cumplimiento de las normas legales*, siendo una norma legal de obligatorio cumplimiento lo dispuesto por el artículo 72 y 73 de la LPCL, que establecen los requisitos de forma y de fondo para la validez de la contratación modal. Segundo porque, el artículo 23.4 literal c) de la NLPT establece que corresponde al empleador demandado *la carga de la prueba del estado del vínculo laboral y la causa de despido*, por lo que si la tesis de la parte demandada es que el vínculo laboral se ha extinguido por vencimiento de contrato, debe probar en el proceso que éstos se encuentran válidamente celebrados, a efectos de poder invocar su vencimiento como causal de extinción.

CUADRAGÉSIMO.- Ahora bien, del análisis de la prueba, se observa que el primer contrato celebrado entre las partes en el periodo bajo análisis, y que además obra en autos a fojas 92, es el de fecha 01 de octubre del 2012, denominado “*Contrato de trabajo*”, contrato en el que si bien se establece que la duración del contrato es desde el 01 de octubre de 2012 al 31 de diciembre de 2012 (cláusula

¹⁶ **Artículo 73 LPCL:** Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efecto de su conocimiento y registro.

La autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.

¹⁷ Esta es la consecuencia jurídica general consagrada por el artículo 4 de la LPCL ya citado.

tercera), cierto es también que no se observa de la misma cuál es la modalidad contractual empleada, menos aun que se haya consignado una causa válida que justifique la contratación modal o a plazo fijo. En efecto, en la cláusula segunda del citado contrato, se señala “*Objeto del Contrato: LA MUNICIPALIDAD y LA CONTRATADA suscriben el presente Contrato a fin que este preste los siguientes servicios de LIMPIEZA PÚBLICA – DISTRITO DE GUADALUPE, siendo sus obligaciones, las descritas en la cláusula cuarta del presente contrato*”, esto es, no se ha consignado una causa objetiva que justifique válidamente la contratación modal sino que, el empleador únicamente se ha limitado a consignar cuál es la labor a realizar por la actora (Limpieza Pública), esto sin duda alguna no satisface las exigencias del artículo 53 de la LPCL (principio de causalidad). Si esto es así, la demandada no ha logrado acreditar en el presente proceso, la validez de los contratos a plazo fijo suscritos desde el 01 de enero de 2012; en principio porque, aun cuando los mismos se han celebrado por escrito y se ha consignado el periodo de vigencia de los mismos, no se ha consignado la causa objetiva de contratación, menos aun cuál es el tipo de contratación modal empleada. Las mismas deficiencias se observan en el contrato de fojas 89, vigente desde el 02 de enero de 2013 al 31 de marzo de 2013.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO.- Este Colegiado concluye, por ende, que al haberse determinado que no existe una causa objetiva válida que justifique la contratación temporal de la demandante, entonces los contratos a plazo fijo suscritos entre las partes desde el 01 de octubre de 2012 se encuentran desnaturalizados, de conformidad a lo previsto por el artículo 77 inciso d) de la LPCL, según el cual “*Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley*”, causal de desnaturalización que ha quedado plenamente acreditada en el proceso, puesto que la demandada no ha cumplido con demostrar que los contratos a plazo fijo suscritos cumplen con los requisitos establecidos en la LPCL¹⁸, porque no ha cumplido con acreditar la causa

¹⁸ Y es que, de conformidad al artículo 23.4 inciso a) de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, el empleador demandado tiene la carga de la prueba del *cumplimiento de las normas legales*, esto es, del artículo 53 y 72 de la LPCL que señalan que todo contrato modal obedece a

objetiva de contratación, requisito *sine qua non* de los contratos modales, dada su excepcionalidad. En consecuencia, desde el 01 de octubre de 2012 existe entre las partes un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, esto de conformidad al artículo 4 de la LPCL.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.- En cuanto al argumento de la parte demandada –expresado en la contestación de la demanda- según el cual *para que la actora ostente la condición de trabajador indeterminado tendría que haber ganado un concurso público de conformidad con la Ley número 28175- Ley Marco del Empleo Público y demás normas afines*, debemos señalar que éste (argumento) deviene en inconducente y carece de pertinencia, puesto que, transgrede enfáticamente la regla según la cual **nadie puede ir válidamente en contra de sus propios actos** (*adversus Factum quis venire non potest*); en efecto, siguiendo a Alejandro Borda, dicha regla constituye un principio general del derecho, derivado de otro, cual es la buena fe, que sanciona como inadmisibles toda pretensión lícita pero objetivamente contradictoria con respecto al propio comportamiento anterior efectuado por el propio sujeto. Siendo así, las partes no pueden contradecir en un proceso sus propios actos anteriores, deliberados, jurídicamente relevantes y plenamente eficaces, contradicción que resulta del todo inadmisibles por incongruente por la propia conducta general asumida previamente¹⁹.

CUADRAGÉSIMO TERCERO.- Así pues, si bien las entidades públicas estarían sujetas a la Ley número 28175 -Ley Marco del Empleo Público- que en su artículo 5 estipula: *“el acceso público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”*(el énfasis es nuestro); sin embargo, es la propia demandada que incumple este precepto normativo por las siguientes razones: por un lado, tenemos que la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972, indica que los trabajadores obreros pertenecientes a la institución demandada se rigen por el

una causa objetiva de contratación.

¹⁹ BORDA, Alejandro. “LA TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS”. Editorial Abeledo Perrot; Buenos Aires – Argentina, 1993; Página 62 y siguientes.

régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y sus normas complementarias, como así lo prescribe su artículo 37: “*Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen*”; y por otro lado, la modalidad de contratación de obreros dentro de las Municipalidades no está sujeto a un concurso público pues existen sendas contrataciones reguladas por los alcances de la Ley de Productividad Competitividad Laboral, lo cual denota una contratación flexible. Por tanto, no se puede invocar la falta de concurso público porque quien ha incumplido este requisito ha sido la propia entidad demandada y es inaceptable que pretenda beneficiarse de su propio incumplimiento. Así las cosas, el hecho de que demandante ingresó a laborar para la demandada sin concurso público, es una omisión imputable al empleador y no al demandante. Omisión que no invalida ni la naturaleza del contrato ni los efectos producidos por el despido, porque el contrato de trabajo según reiterada doctrina del Tribunal Constitucional es un contrato realidad y, por tanto, se configura a través de la manifestación de sus elementos esenciales.

CUADRAGÉSIMO CUARTO.- Que esta situación es mucho más patente en el presente caso, tratándose de una entidad como es la demandada, que rige sus relaciones laborales por el régimen laboral de la actividad privada, en los que ha surgido, se ha desarrollado y son vigentes, principios como el de continuidad, irrenunciabilidad, razonabilidad e igualdad de oportunidades, cuando no, el principio protector, que es la base axiológica fundamental del sistema de protección social laboral, claramente informado por la Constitución del Estado. Desde esta perspectiva el argumento de la ausencia de concurso Público debe desestimarse.

CUADRAGÉSIMO QUINTO.- En cuanto al argumento de la demandada según el cual *la A quo no ha tenido en cuenta que la demandada puede celebrar contratos sujetos a modalidad conforme al artículo 78 (sic) del Decreto Supremo 003-97-TR hasta por un plazo máximo de 5 años, así también lo indica el Informe N° 240-2010-SERVIR-CG-OAJ*. Al respecto debemos señalar que, si bien el artículo 74 de la LPCL establece que “(...) *En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma*

sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años”, se entiende, el plazo máximo de contratación invocado por la demandada (5 años), no surte sus efectos si el contrato modal o a plazo fijo celebrado deviene en nulo por no ostentar una causa objetiva que justifique la contratación temporal, requisito *sine qua non* para la validez de estos contratos atípicos. Siendo así, resulta inoficioso discutir si la contratación *modal* superó –en conjunto- el plazo máximo esgrimido por la demandada, pues lo que está en discusión, no es la invalidez por la superación del plazo máximo de contratación, sino por la carencia de los requisitos legalmente previstos en la LPCL para su validez. El mismo razonamiento ha de emplearse respecto al Informe número 240-2010-SERVIR-CG-OAJ, pues no se encuentra en discusión si la entidad demandada puede contratar a sus trabajadores (obreros) bajo las modalidades previstas en la LPCL, lo cual, por cierto, damos por sentado, conforme se señaló en el considerando décimo octavo de la presente resolución; lo que está en discusión es si la contratación temporal alegada por la demandada se sujeta a las limitaciones sustanciales y formales establecidas en la legislación, lo cual, como hemos señalado precedentemente, no ha ocurrido pues la demandada no ha logrado acreditar la validez de los contratos a plazo fijo invocados.

CUADRAGÉSIMO SEXTO.- Siendo esto así, es decir, habiéndose determinado que existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes, no opera la causal de extinción prevista en el artículo 16 inciso c) de la LPCL²⁰, causal que fue invocada por la demandada en su escrito de contestación de demanda, así como también en el acta de verificación de despido arbitrario, a fojas 6, puesto que esta causal se encuentra reservada para los contratos modales válidamente celebrados. Por tal razón, esta pretensión impugnatoria también debe ser desestimada.

²⁰ **Artículo 16 LPCL:** Son causas de extinción de los contratos de trabajo: c) La terminación de la obra o servicio específico, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO.- Por lo tanto, la actora al haber superado el periodo de prueba²¹ (el mismo que culminaba a los 3 meses de iniciada su contratación, esto es, el 31 de diciembre de 2012) sólo pudo haber sido despedida por la existencia de una causa justa al tenor de lo previsto en el artículo 22 de la LPCL. Por ende, habiendo sido demandado un despido incausado, el que, según la doctrina del Tribunal Constitucional se configura 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***²² (el sombreado es nuestro), corresponde a la demandada acreditar en el proceso *el estado del vínculo laboral y la causa del despido* (artículo 23.4 literal c) de la NLPT) y, *la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado* (artículo 23.4 literal b) de la NLPT). Carga probatoria que, en efecto, no ha sido satisfecha por la demandada en razón al contenido de su teoría del caso que apostaba por la validez de la contratación modal y, en consecuencia, por la prerrogativa de extinguir la relación de trabajo por la causal contenida en el inciso c) del artículo 16 de la LPCL. Argumentos de defensa que, a la luz del razonamiento realizado por este Colegiado, carecen de sustento pues, en sede jurisdiccional se ha determinado la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, vía desnaturalización de los contratos modales, por no cumplir con el principio de causalidad objetiva.

CUADRAGÉSIMO OCTAVO.- Siendo esto así, la actitud de la demandada de invocar el vencimiento del plazo del contrato modal no puede tener una *lectura* distinta que no sea la de la real efectivización de un **despido** sin expresión de causa justa. Tal conclusión activa automáticamente la protección que brinda el artículo 22 de la Constitución, que garantiza el derecho al trabajo, parte de cuyo contenido esencial, es el derecho del trabajador a no ser despedido del trabajo, salvo mediante la invocación de causa justa, lo que da derecho a la reposición en el trabajo.

²¹ De tres meses según el artículo 10 de la LPCL.

²² Fundamento 15 del caso Llanos Huasco, Sentencia del Tribunal Constitucional número 976-2001-AA/TC.

CUADRAGÉSIMO NOVENO.- Y es que, al haberse establecido que la relación laboral que vinculaba a las partes era de naturaleza indeterminada permite concluir, al Colegiado, que la alegación de la demandada, referida a que la terminación de la relación laboral se debió al vencimiento del plazo del contrato modal el 31 de marzo del 2013, importa un despido incausado y por ende la reposición de la trabajadora en su puesto de trabajo ya que no se ha señalado una causa justa de despido. En efecto, al existir, en la realidad de los hechos, un contrato a plazo indeterminado como se ha determinado en autos, tal invocación del vencimiento del plazo como causal de terminación del contrato es homologable a la decisión unilateral del empleador de resolver el contrato de trabajo (despido) sin justificación válida alguna; por lo tanto, el despido ha sido probado, no requiriéndose de prueba directa sobre el *hecho* del despido, como podría ser una carta de despido, pues, como es lógico inferir, desde la lógica defendida por la demandada de la existencia de un contrato a plazo *determinado*, el sólo vencimiento del plazo legitima al empleador a dar por finalizada la prestación de la labor, según el artículo 16, inciso c) de la LPCL.

QUINCUAGÉSIMO.- **En cuanto los costos del proceso.** Que, en principio, debemos indicar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 de la NLPT los costos se regulan conforme a las reglas de la norma procesal civil. En este sentido, los artículos 411 y 418 del CPC establecen, que los costos del proceso incluyen los honorarios del abogado de la parte vencedora más el 5% para el Colegio de Abogados, es decir, tienen por finalidad resarcir los gastos efectuados por los honorarios del abogado de la parte vencedora. Ahora bien, según lo previsto por el artículo 414 del CPC, la regulación de los costos procesales se efectúa en función de las incidencias del proceso; así, los costos se constituyen en un reembolso a favor de la parte vencedora por los gastos que éste haya efectuado por concepto de los honorarios profesionales de su (s) abogado (s) defensor (es). Y es que, la determinación de los costos procesales, debe obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como su duración, la naturaleza y la complejidad del proceso, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidables), así como también la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha

sido traducida en las actuaciones procesales. Es en función a ello, que este Colegiado considera razonable el monto fijado por la A quo en la suma de **S/.5,000.00 nuevos soles**, pues es un monto prudencial y acorde a las incidencias procesales, por lo que debe confirmarse dicho extremo, máxime si el único argumento de apelación de la entidad demandada respecto a los costos, fue para alegar que no correspondía el otorgamiento de los mismos pues la demanda devenía en infundada al encontrarse válidamente suscritos los contratos modales, por lo que, al haberse amparado la demanda corresponde, por tanto, mandar a pagar los costos del proceso.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON la sentencia de fojas 188-196, su fecha 11 de agosto de 2014, en la que se **DECLARÓ FUNDADA** la demanda interpuesta por **A.**, contra la **B.**, sobre reposición por despido incausado. Declararon nulos los contratos a plazo fijo suscritos desde el 01 de octubre de 2012, por ende, determinaron la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, desde dicha fecha; **ORDENARON** se cumpla con reponer al demandante a su centro de trabajo, en el cargo que venía ostentando a la fecha de cese o en otro de similar nivel o categoría. **LA CONFIRMARON** en lo demás que contiene; y los devolvieron al Juzgado Especializado Civil de Pacasmayo - San Pedro de Lloc.

PONENTE:

C.-

Anexo 2

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

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

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

			retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
		Aplicación del Principio de	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá</p>

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

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> No cumple 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple

			<p>Postura de las partes</p> <p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios</i></p>

			<p><i>probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>	<p><i>probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
			<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <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</i></p>

			<p>ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple</p>

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

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

Anexo 3 Instrumento de recojo de datos

Sentencia de Primera Instancia

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la *individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple*

2 Evidencia el asunto: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si cumple/No cumple*

3 Evidencia la individualización de las partes: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple*

4 Evidencia los aspectos del proceso: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple*

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

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.

Si cumple / No cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/No cumple

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

2 PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1 Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple/No cumple*

2 Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los*

hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple/No cumple**

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

4 Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple/No cumple**

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.) Si cumple/No cumple

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* Si cumple/No cumple

4 Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* Si cumple/No cumple

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. *(Es completa)* Si cumple/No cumple

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

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple

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

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple*

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple*

3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple*

4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple*

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **No cumple/Si cumple**

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **No cumple/Si cumple**

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **No cumple/Si cumple**

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. **Si cumple/No cumple**

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

2 PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Si cumple/No cumple**

2 Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el*

análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple

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

4 Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* Si cumple/No cumple

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.) Si cumple/No cumple

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple/No cumple*

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple/No cumple*

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). *(Es completa) Si cumple/No cumple*

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple / No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple

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

3.2. Descripción de la decisión

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

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/ No cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple

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

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

Anexo 4

Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
- 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
- 10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
- 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

- ❖ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple
- ❖ La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

- Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de

parámetros cumplidos.

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), **k** dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una

dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*

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

52 Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

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

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub

dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

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

		Aplicación del principio de congruencia			X		9	[7 - 8]	Alta					
								[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la decisión			X			[3 - 4]	Baja					
								[1 - 2]	Muy baja					

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

Fundamentos

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

Anexo 5

Declaración de Compromiso Ético

De acuerdo a la presente: Declaración de compromiso ético el autor del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad; San Pedro de Lloc, 2017., declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: *“Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales”*; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 00037-2013-0-1614-JR-LA-01, sobre: reposición despido incausado. Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

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

Trujillo 04 de marzo del 2018

CARLOS ENRIQUE ROSALES ASMAT
Código N° 1606122050