



**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° 03857-2013-0-1601-
JR-LA-03, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD -
TRUJILLO. 2017**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

JOSÉ LEONCIO CASTAÑEDA ESPEJO

ASESORA

Abg. DIONEE LOAYZA MUÑOZ ROSAS

TRUJILLO – PERÚ

2017

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Dr. WALTER RAMOS HERRERA

Presidente

Dr. EDILBERTO CLINIO ESPINOZA CALLAN

Miembro

Dr. ELITER LEONEL BARRANTES PRADO

Miembro

AGRADECIMIENTO

A mi madre Felícita y mi hermana
Rufina.

Por el apoyo constante, sus consejos,
comprensión y valores que me han
permitido seguir el camino del bien y
salir adelante, pero sobre todo por su
grandioso amor.

José Leoncio Castañeda Espejo

DEDICATORIA

A Dios.

Por darme salud y fortaleza, ser mi
guía e iluminado el sendero que me ha
llevado a culminar mi meta trazada.

A mi esposa Caridad, mis hijas Patricia,
Paola y Claudia.

José Leoncio Castañeda Espejo

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° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo; 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, 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 investigation had as a problem: What is the quality of the judgments of first and second instance on reinstatement for unfair dismissal, according to relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N° 03857-2013-0-1601-JR- LA-03, of the Judicial District of La Libertad - Trujillo; 2017?. The objective was to determine the quality of the judgments under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transverse design. The unit of analysis was a judicial file, selected by sampling for convenience; to collect the data we used the techniques of observation and content analysis; and as instrument a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository part, considering and resolution, belonging to: the sentence of first instance were of rank: high, very high and very high; and of the sentence of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of very high rank, respectively.

Key words: quality, motivation; rank, replacement by 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	8
2.2.1. La pretensión	8
2.2.1.1. Concepto	8
2.2.1.2. Elementos de la pretensión	8
2.2.1.3. La pretensión en las sentencias examinadas.....	8
2.2.2. Derecho procesal laboral.....	9
2.2.3. El proceso laboral	9
2.2.3.1. Concepto.....	9
2.2.3.2. Principios aplicables al procesal laboral.....	10
2.2.3.2.1. Principio tutelar del trabajador	10

2.2.3.2.2. Principio de veracidad o primacía de la realidad.....	12
2.2.3.2.3. Principio de celeridad procesal.....	14
2.2.3.3. El proceso laboral ordinario.....	15
2.2.3.3.1. Concepto	15
2.2.3.3.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral ordinario.....	15
2.2.3.3.3. Descripción del proceso laboral ordinario.....	16
2.2.3.3.4. Aspectos relevantes del proceso al que pertenecen las sentencias examinadas	18
2.2.4. La prueba	19
2.2.4.1. Concepto	19
2.2.4.2. El objeto de la prueba.....	19
2.2.4.3. La carga de la prueba	20
2.2.4.4. El principio de la carga de la prueba	20
2.2.4.5. Valoración y apreciación de la prueba	21
2.2.5. La sentencia.....	22
2.2.5.1. Concepto.....	22
2.2.5.2. Estructura.....	22
2.2.5.3. La regulación de la sentencia en la ley procesal laboral	23
2.2.5.4. Principios relevantes en la sentencia	24
2.2.5.4.1. Respecto al principio de motivación.....	24

2.2.5.4.2. Respecto al principio de congruencia	25
2.2.5.5. Perfil de las sentencias examinadas	26
2.2.6. Medios impugnatorios	27
2.2.6.1. Concepto.....	27
2.2.6.2. Medios impugnatorios en el proceso laboral.....	27
2.2.6.3. Medio impugnatorio aplicado en el proceso judicial en estudio	27
2.2.7. El contrato del trabajo.....	27
2.2.7.1. Concepto	27
2.2.7.2. Elementos	29
2.2.7.2.1. La prestación personal del servicio	29
2.2.7.2.2. El pago de una remuneración	29
2.2.7.2.3. La dependencia o subordinación.....	29
2.2.7.3. Características.....	30
2.2.8. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad	31
2.2.8.1. Concepto.....	31
2.2.8.2. Tipología.....	31
2.2.8.3. Requisitos.....	32
2.2.8.4. Desnaturalización.....	32
2.2.9. La estabilidad laboral	32
2.2.9.1. Concepto	32

2.2.9.2. Fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral	33
2.2.9.2.1. El derecho de trabajo	34
2.2.9.2.2. El principio de continuidad	36
2.2.10. La extinción de la relación laboral.....	38
2.2.10.1. Concepto.....	38
2.2.10.2. Causas de extinción de la relación de trabajo.....	38
2.2.11. El despido	39
2.2.11.1. Concepto.....	39
2.2.11.2. Características.....	39
2.2.11.3. Causales de despido.....	40
2.2.11.4. Clases de despido.....	40
2.2.11.4.1. Clases de despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)	40
2.2.11.4.3. Clases de despido según el Tribunal Constitucional	45
2.2.11.5. La impugnación del despido.....	46
2.2.11.6. La adecuada protección contra el despido arbitrario	46
2.3. MARCO CONCEPTUAL	49
III. HIPÓTESIS.....	52
IV. METODOLOGÍA	53
4.1. Tipo y nivel de investigación	53

4.2. Diseño de la investigación	55
4.3. Unidad de análisis	56
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	58
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	59
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	61
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	62
4.8. Principios éticos	64
V. RESULTADOS	66
5.1. Resultados	66
5.2. Análisis de los resultados	118
VI. CONCLUSIONES	121
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	123
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente N° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03	132
Anexo 2 Definición y operacionalización de la variable e indicadores	164
Anexo 3 Instrumento de recolección de datos	174
Anexo 4 Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	184
Anexo 5 Declaración de compromiso ético	195

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
<i>Resultados parciales de la sentencia de primera Instancia</i>	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	66
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	69
Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive.....	88
<i>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia</i>	
Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva.....	90
Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa.....	94
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	112
<i>Resultados consolidados se las sentencias en estudio</i>	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	114
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	116

I. INTRODUCCIÓN

La investigación reporta los resultados del análisis aplicado en sentencias de naturaleza laboral sobre: reposición por despido incausado; expedidos por órganos jurisdiccionales, pertenecientes al Distrito Judicial de la Libertad, Perú. Es un estudio de carácter individual, denominada como tal; porque conforma 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), que entre sus propósitos está orientada a examinar resoluciones reales a efectos de contribuir a la mejora de las decisiones, judiciales por esta razón, tiene como punto de partida elementos reales tomados del ámbito de la función jurisdiccional.

Cabe precisar que, tanto el presente trabajo como la línea, del cual se deriva, tienen como precedentes situaciones problemáticas que comprenden la labor jurisdiccional a cargo del Poder Judicial peruano, conforme se procede se describe a continuación.

Herrera (2014) destacando las expresiones de Enrique Mendoza Ramírez - Ex Presidente del Poder Judicial peruano, periodo 2013 – 2014 manifestó que el autor referido expresó: que el desarrollo del país es inviable, si no se toma en cuenta la calidad del servicio de justicia; dado que, existe una relación directa con lo que se denomina la competitividad, que es materia de estudio por diferentes indicadores internacionales, que incluyen evaluaciones, del servicio de justicia, y que dichos resultados contribuyen a formar la percepción de los inversionistas nacionales y extranjeros sobre la seguridad jurídica que existe y ofrece el país para proteger sus inversiones.

Asimismo ejemplarizando este punto acotó:

(...) en el caso peruano, los resultados del estudio de Libertad Económica 2014 ubican al Perú en el puesto 47 e identifican, como los principales problemas que afectan las libertades analizadas, la corrupción

gubernamental y la debilidad para defender los derechos de propiedad. De igual forma, la Encuesta Nacional sobre Percepción de la Corrupción en el Perú 2013 señala que nuestros principales problemas son la delincuencia y la corrupción, y que las instituciones más corruptas son el Congreso de la República, la Policía Nacional y el Poder Judicial, entidades, estas últimas, de la administración pública, las cuales, junto con el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, la Defensoría del Pueblo, el Ministerio de Justicia, el Instituto Nacional Penitenciario, la Academia de la Magistratura y el Consejo Nacional de la Magistratura, integran el sistema de administración de justicia (Herrera, 2014, p. 78).

De lo antes indicado no hay duda que el Perú es visto como un ámbito para invertir, y generar desarrollo, pero estas oportunidades no serán realidad si no se cuenta con un sistema garante de la seguridad jurídica y respeto de la propiedad ajena, por lo tanto es necesario que el Poder Judicial se constituya progresivamente en un ente sólido y, sobre todo, mantenerse como tal, pero aquello parece ser un asunto que involucra, también, a otros entes vinculados directamente con la actividad judicial.

Pero en oposición a la propuesta indicada Mejía (s.f.) expone que, el Poder Judicial tiene una antigua cultura de subordinación al poder político, y aunque, algunos, fiscales independientes y jueces son independientes, la conducta predominante es de obediencia al poder de turno. Los políticos lo saben, y algunos utilizan su poder para influenciar en la resolución de casos donde tienen interés político o económico.

Asimismo, en líneas siguientes la fuente acotada informa:

La influencia política en el sistema de justicia durante el régimen fujimorista tuvo característica~ distintas, obedeció a un modelo de captación del Poder Judicial y del Ministerio Público, que manejó el sistema desde el Servicio de Inteligencia Nacional para casos de interés político y económico de los miembros del régimen. Tuvieron que pagar una planilla secreta de remuneraciones a los fiscales y jueces sometidos, en otros casos simplemente

los atemorizaron con amenazas diversas o con el solo poder absoluto que ostentaban (Mejía, s.f., p. 213).

En cualquiera de sus formas de manifestación el flagelo de la corrupción está presente en diversos sectores de los entes estatales que hoy en día se conocen, por diversos medios; y el sector justicia no está exento, probablemente por ello, en las encuestas que miden la percepción no hay mejoras significativas en los resultados.

Por lo tanto, estando a los hechos expuestos y conforme a las directivas aplicables a las investigaciones que impulsa la Universidad donde se realizó el presente estudio, para elaborar el presente trabajo se tomó como objeto de estudio sentencias reales siendo el propósito la determinación de su calidad, usando para ello la metodología en el presente documento, siendo los datos del expediente usado los siguientes: N° 03857 – 2013 – 0 – 1601 – JR – LA – 03 donde la pretensión judicializada fue la reposición por despido incausado, donde en primera instancia la sentencia declaró fundada la demanda y dispuso que la entidad demandada cumpla reponer al demandante, al puesto laboral donde venía desempeñándose antes de ser despedido, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde su despido y su reposición efectiva, lo cual fue confirmada en segunda instancia.

Al término de la descripción precedente y de acuerdo a las orientaciones de la línea de investigación, el enunciado del 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° 03857 – 2013 – 0 – 1601 – JR – LA – 03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo; 2017?

Para responder al problema se estableció 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° 03857 – 2013 – 0 – 1601 – JR – LA – 03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo; 2017

Asimismo, para lograr el objetivo general se estableció los siguientes objetivos específicos:

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de 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.

En relación a la importancia y pertinencia del estudio corresponde precisar que, al inicio no fue sencillo la obtención del expediente, al parecer no se comprende que concluido el proceso éste puede ser materia de estudio, ser usado con fines académicos como resulta ser el presente trabajo, donde las sentencias se constituyeron en objeto de estudio, lo cual motivo consultar fuentes procesales y sustantivas a fin de tomarlas en cuenta para el análisis de las producciones

jurisdiccionales.

Esta actividad, de recopilación y sistematización de información extraída de la literatura, normativa, doctrinaria y jurisprudencial contribuyó a modo de cierre en la formación profesional del derecho y mucho más el manejo de la metodología que permitió establecer la calidad de ambas sentencias examinadas, usando para ello las técnicas de la observación y el análisis de contenido, que por cierto no fue sencillo, porque se trata del reconocimiento de instituciones jurídicas abstractas materializadas en ambas sentencias, entre ellos el principio de congruencia, el principio de motivación, entre otros aspectos.

En vista de ello, los resultados son relevantes y tienen como propósito sensibilizar, en primer lugar a quienes ejercen función jurisdiccional, porque son los principales actores para que la percepción de los encuestados, en próximas encuestas de opinión, varíe, debiendo para ello practicar una justicia célere, aunque resulte un reto en un contexto de extrema carga procesal, de ahí que los que dirigen la política de la justicia en el Perú, deben considerar algún criterio para dosificar la carga procesal no solo por cantidades, sino, también, tomando en cuenta la complejidad de las pretensiones que se formulen en este tipo de procesos laborales.

De otro lado, se procuró reservar la identidad de todo aquel personaje o institución mencionada en la sentencia, por lo tanto la facultad de examinar las sentencias se efectuó dentro de los parámetros del respeto a la dignidad, por ello no se menciona ninguna identidad en el texto de las sentencias, siendo los demás extremos absolutamente real, de lo que se afirma en esta parte de la investigación.

En cuanto a los resultados y la metodología, se deja a juicio de expertos o interesados en la materia a seguir mejorándola y probablemente, tomarlo como referente para estudiar cualquier otra variable relevante de la actividad pública.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Investigaciones libres

El estudio realizado por Iglesias (2016), en el ámbito nacional, titulado: *Vulneración Al Derecho A La Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como consecuencia de la Aplicación del Precedente Huatuco*, en dicho trabajo las conclusiones que formuló fueron: **1)** Se ha determinado que el precedente vinculante Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N.º 728º – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los concedores del Derecho laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad estas fueron declarados nulos; todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas. **2)** Queda identificada la afectación al Derecho a la igualdad y la no discriminación ya que una primera disposición este precedente fue de aplicación todos los trabajadores del Régimen Laboral Privado que trabajen en el Estado, excluyendo a sus pares en las entidades privadas en la que ya se había configurado la desigualdad. Ahora bien en poco menos de un año de la emisión y aplicación del precedente Huatuco, en todos los Juzgados Laborales y Civiles de nuestra ciudad, se promueven nueva formas de interpretación y aclaración de la sentencia como lo establece la CASACIÓN N° 11169-2014 LA LIBERTAD, el Tribunal Constitucional mediante Exp.06681-2013-PA/TC, donde el Pleno Constitucional precisa que la aplicación del Precedente Huatuco sólo resulta aplicable cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la Carrera Administrativa, y que los obreros municipales no forman parte del Precedente Huatuco. **3)** En consecuencia se determina de lo anterior que el Tribunal Constitucional más allá de la búsqueda de legalidad, tiene la intención de salvaguardar los intereses económicos del Estado y evadir obligaciones laborales, por lo que no es conveniente para el estado la reincorporación de los cientos de trabajadores para los cuales ya ni existen puestos desocupado, ni presupuesto para pago de sus derechos. **4)** Está demostrado que el precedente Huatuco guarda en ella muchas inconsistencias, ello debido al apresurado

establecimiento de un precedente en la cual no se respetó los presupuestos básicos para la emisión de un precedente vinculante, por lo que su establecimiento está orientando al fracaso ya que si hasta a fecha el Tribunal Constitucional y otras instancias judiciales se han pronunciado respecto al precedente, ninguna de ellas ha validado el precedente en su totalidad, cuestión que demuestra que todo acto que vulnera de derechos es rechazado no solo por los estudiosos del derecho sino también por la sociedad, quienes mediante sus recursos protestan ante tal abuso.

2.1.2. Investigaciones en línea

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

Desde el punto de vista semántico por pretensión se entiende a aquella petición que se formula ante una autoridad, como es el Juez, con el propósito de alcanzar un pronunciamientos frente a una, u otras personas (Real Academia Española, 2017)

Desde una concepción jurídica, se tiene la idea de Devis Echandia, citado por Hinojosa, (2000) quien expone lo siguiente: es el efecto jurídico concreto que el demandante, querellante o denunciante y el Estado, persiguen en el proceso para vincular a su parte contraria.

La pretensión entonces, es aquella expresión de voluntad que realiza un justiciable ante una autoridad jurisdiccional para actúe, y prácticamente emplace a otra, porque dicha solicitud que se formula tiene que ser atendida por la parte contraria, a través de una autoridad.

2.2.1.2. Elementos de la pretensión

Rioja (s.f) expone que son tres: los sujetos, el objeto y la causa.

Respecto a 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.

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

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

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

2.2.1.3. La pretensión en las sentencias examinadas

Las sentencias examinadas en la presente investigación, se pronunciaron respecto de

un petitorio existente en la demanda, donde la pretensión fue: *la reposición por despido incausado*. En la sentencia de primera instancia el pronunciamiento fue: declarar fundada la demanda, se declaró sin efecto ni valor legal alguno el despido, ordenó la reposición del demandante al cargo que tenía al momento del cese, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reposición efectiva, ordenó a la parte demandada, pagar al demandante la suma de siete mil y 00/100 nuevos soles por costos procesales, más el cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados de la Libertad. En segunda instancia la decisión fue: confirmar la sentencia de primera instancia (Expediente N° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03 – Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo)

2.2.2. Derecho procesal laboral

El 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)

Al respecto puede acotarse, que el derecho procesal laboral es un conjunto de normas y principios que regulan los actos procesales que se manifiestan en un proceso de naturaleza laboral, en algunos casos, cuando todavía está vigente en el vínculo laboral, y en otras, que es la gran mayoría, cuando ya se extinguió el vínculo; su finalidad puede indicarse es contribuir a la paz social, porque sirve para resolver conflictos de índole laboral.

2.2.3. El proceso laboral

2.2.3.1. Concepto

Según Rojas (s.f) el proceso en general vendría a ser 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.

Se entiende por proceso laboral a los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

Por su parte Hernández (2007) sostiene:

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 (p. 47)

2.2.3.2. Principios aplicables al procesal laboral

Para Romero (2012) hay principios que son fines y principios operativos. Lo que pasa es que todos los principios no tienen el mismo nivel jerárquico. Los principios del proceso laboral integran los principios del derecho de trabajo, es complejo separarlos porque los principios de tipo sustantivo tienen en su contenido, aspectos de naturaleza procesal y viceversa.

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:

El 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.

El 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.

El 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.

El 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.

El 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.

El 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.

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.

El 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.

El 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.

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

El 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.

El 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.

El 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

En el expediente N° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03, del cual emergen las sentencias examinadas se evidenció lo siguiente: 1) la presentación de la demanda por escrito en el cual la pretensión es la reposición por despido incausado, se precisa el periodo de trabajo y la actividad laboral que realizó el accionante, esto fue: ensacador/arrumador en un área llamada molino, actividad de realización continua, habiendo ingresado mediante contrato modal que la emplazada conserva en su poder, los que eran renovados, por lo que la relación laboral debe considerarse como de duración indeterminada, pero al haberse interrumpido se vulneró su derecho al trabajo.

Se evidencia el auto de admisibilidad, en la vía del proceso ordinario laboral. También consta el escrito de contestación de la demanda, en el cual se niega los hechos expuestos por la parte demandante. El acta de registro de audiencia conciliatoria, se frustró la conciliación; pretensiones materia de juicio: reincorporación por despido incausado, remuneraciones dejadas de percibir, intereses, costas y costos.

También se observó la audiencia de juzgamiento, destaca aquí la confrontación de posiciones, no fue necesario probar el vínculo laboral ni el cargo desempeñado. Los medios probatorios admitidos fueron: de la parte demandante: documentos: boletas de pago, acta de verificación de despido arbitrario y declaración de parte del representante legal de la demandada. En cuanto a los medios probatorios admitidos y actuados de la parte demandada: documentos de cuatro memorándums, copia del contrato de trabajo sujeto a modalidad y copia simple de contratos de trabajo previos, se formularon los alegatos y la sentencia se expidió posteriormente.

2.2.4. La prueba

2.2.4.1. Concepto

Respecto a la prueba Hinostroza, (1998) expone dos alcances uno amplio y el otro, estricto. En la perspectiva amplia, indica que 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.

La prueba entonces, es un medio que registra las evidencias de la ocurrencia de algún hecho, para conducir a la certeza debe poseer las condiciones necesarias, como por ejemplo ser obtenidos por los medios regulares.

2.2.4.2. El objeto de la prueba

El objeto de la prueba judicial es el hecho; es decir una situación que contiene la pretensión y que el interesado debe demostrar para poder alcanzar una sentencia que le favorezca (Rodríguez, 1995).

Hinostroza (1998) recurriendo a las expresiones de Gelsi (1962) presenta lo siguiente: en todo proceso judicial es indispensable una indagación sobre los hechos ocurridos, estos resultan ser importante para el interesado, y a su vez, determinantes para la toma de una decisión judicial.

Toda prueba entonces, tiene un propósito y está ligado a una cuestión objetivo que tuvo ocurrencia concreta, por lo tanto el objeto de toda prueba será evidenciar un acontecimiento.

2.2.4.3. La carga de la prueba

Semánticamente, en la Real Academia Española (s.f.) de las acepciones encontradas, la que más se adecua para la comprensión de éste término indicó: *que incumbe a una parte en un proceso para poder dar probados los hechos que alega.*

El concepto de carga, implica un sentido de obligatoriedad, imperativo, por lo tanto será prácticamente aquel deber en la se encuentran los justiciables que posiciones encontradas al interior del escenario procesal, respecto del cual inclusive puede 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 cara de la prueba corresponde a quien afirma los hechos. (Rodríguez, 1995).

No obstante, en el derecho laboral tal como se ha indicado, este peso se invierte, porque en la relación jurídica laboral, existe un integrante en desventaja, este será el trabajador, dado que de las diversas actividades que hubo entre ambos, quien registra la mayor evidencia es la empleadora

2.2.4.4. El principio de la carga de la prueba

Se entiende por este principio implica, a aquella 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 la autorresponsabilidad de los sujetos procesales por la conducta que adopten en el proceso, de modo que si no lograran evidenciar la situación fáctica que les favorezcan por no haberlos ofrecido, o porque los que existe no son idóneos, dará lugar a una decisión o fallo desfavorable (Hinostroza, 1998).

2.2.4.5. Valoración y apreciación de la prueba

La valoración entendida también como apreciación, en la percepción de Rodríguez (1995) implica prácticamente una revisión minuciosa, una actividad mental que implica extraer el conocimiento que el medio contenga.

Devis Echandía expone:

“Los autores suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también de la apreciación razonada. Pero, por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para escoger los medios con que pretenden obtener la convicción del juez, respecto de los hechos del proceso” (Citado por Rodríguez, 1995, p. 168).

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.

Aplicando supletoriamente, al derecho laboral lo que significa en el derecho procesal civil: “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

En opinión de Arenas (2009): la sentencia es aquel acto procesal de mayor relevancia al interior del proceso, que da lugar a la resolución fundamental, en la que el juzgador decide sobre el caso controvertido, por lo que su alcance es individual y concreto, dado que vincula única y exclusivamente a las partes en conflicto y específicamente sobre el asunto judicializado.

De los actos procesales, el más relevante proveniente del titular de la función jurisdiccional, es la sentencia, respecto a ésta resolución puede afirmarse que es la forma en que se materializa la actividad jurisdiccional, es prácticamente una norma individualizada y concreta, porque vincula única y exclusivamente a las partes en conflicto y respecto del asunto resuelto, únicamente.

2.2.5.2. Estructura

Visto la norma procesal laboral, no hace mención a su estructura, por lo tanto en aplicación supletoria se recurre a las normas del Código Procesal Civil, en dicho documento el contenido es como sigue:

Se encuentra en el artículo 122 del Código Procesal Civil, en el cual se hace mención sobre el contenido de las sentencias, y luego de la numeración se observa un segundo párrafo en el que indica: la sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive.

Asimismo acotando otros puntos aplicables supletoriamente se puede indicar.

La norma del artículo 122 del Código Procesal Civil, explicita contenidos no indicados en la norma procesal laboral, de la forma siguiente:

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

En la ley procesal labora, el numeral 31 indica lo siguiente:

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)

De lo expuesto se puede afirmar: que el legislador aunque no ha sido muy explícito, en cuanto a su estructura, y la denominación de cada uno de los componentes, lo importante es que se ocupa de aspectos relevantes de una sentencia laboral, por lo tanto complementando esta parte se puede afirmar que le son aplicables también las normas del Código Procesal Civil.

2.2.5.4. Principios relevantes en la sentencia

En las sentencias, con mayor razón, que en todo el proceso existen principios que adquieren notoriedad, estos son el principio de motivación y el principio de congruencia.

2.2.5.4.1. Respecto al principio de motivación

La motivación es una garantía procesal previsto en todo proceso judicial, por mandato constitucional, por lo tanto, los jueces están obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basada en los fundamentos de hecho y de derecho, es obligatorio para todas las instancias judiciales.

La motivación está ligada a la congruencia, en virtud del cual el juzgador no podrá dictar sentencia sino por los cargos o pretensiones planteados por el titular de la pretensión, de todas las resoluciones la sentencia es la resolución que necesariamente debe estar motivada (Chaname, 2009).

La motivación entonces es un deber impuesto constitucional y legalmente a quienes ejercen función jurisdiccional, el incumplimiento de dicho mandato traerá consigo la nulidad de la sentencia.

2.2.5.4.2. Respecto al principio de congruencia

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.

Respecto a la congruencia Lorena Cueva Espinosa, 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).

Es un principio reconocido en el orden jurídico, porque en esencia es lógica, pues sería contraproducente que la decisión judicial resuelve cuestiones no planteadas en el proceso del cual surge la sentencia, en sentido estricto corresponderá al juez pronunciarse única y exclusivamente de las pretensiones planteadas, pero como toda regla tiene sus excepciones, en otras palabras deja de ser rígida y se flexibiliza, esto es para asegurar un pronunciamiento justo. Por ejemplo en material laboral, cuando se plantea una pretensión sujeta a un monto, - beneficios sociales – pero resulta que

al examinar todas las evidencias se concluye que el cálculo propuesta por el accionante tuvo errores y al corregirse el monto es mayor, el juzgador debe amparar el monto mayor.

2.2.5.5. Perfil de las sentencias examinadas

En las sentencias examinadas se aprecia la coherencia entre las pretensiones planteadas y la petición planteada en el recurso de apelación.

La sentencia de primera instancia

Fue expedida por el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad de Trujillo, tiene su propia numeración, presenta una estructura: petitorio, antecedentes, fundamentos del juez, y decisión. En la parte final se evidencia el pronunciamiento>: *Declaro fundada la demanda interpuesta por (...) contra (...) en consecuencia declaro la desnaturalización de los contratos suscritos por el accionante y se reconoce que el mismo, desde su ingreso (...) estuvo sometido a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en consecuencia declaro sin efecto ni valor legal alguno el despido del actos dispuesto con fecha (...), y ordeno que la demandada (...) en el plazo de quinto día de notificado cumpla con reponer al demandante, en el cargo que venía ostentando al momento del cese, esto es ensacador/arrumador en el área (...), más el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde (...) (...)* (Expediente N° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03 – Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo).

La sentencia de segunda instancia

Emitida por la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, evidencia datos que lo individualizan, también tiene una estructura: vistos, pretensión impugnatoria, considerandos, por estos fundamentos y declara: *confirmaron la sentencia (...) que declara fundada la demanda interpuesta por (...)* (Expediente N° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03 – Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo).

2.2.6. Medios impugnatorios

2.2.6.1. Concepto

Al respecto Monroy (s.f) 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)

2.2.6.2. Medios impugnatorios en el proceso laboral

En la norma procesal 29497 – Ley Procesal del Trabajo, encuentra regulado en la norma del artículo 32, al 41, cuya síntesis se presenta:

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).

2.2.6.3. Medio impugnatorio aplicado en el proceso judicial en estudio

Se interpuso el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia su pretensión fue la revocación de la sentencia impugnada (Expediente N° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03 – Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo).

2.2.7. El contrato del trabajo

2.2.7.1. Concepto

En términos de Cabanellas citado 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).

También se dice que:

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).

Además, el contrato de trabajo tiene como principal característica el que puede ser: expresa o tácita, dado que es suficiente que se manifieste 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

El contrato de trabajo evidencia cuatro elementos que son: la prestación personal del servicio, el pago de una remuneración, la dependencia o subordinación (Haro, 2010).

2.2.7.2.1. 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.

2.2.7.2.2. 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.

2.2.7.2.3. 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

El contrato de trabajo revela las siguientes características: 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

Son contratos que 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

Paredes (s.f) respecto a la estabilidad laboral expone:

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.

Por su parte Pérez Rey (2004) sostiene:

(...) 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

2.2.9.2. Fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral

Se consideran como tal las siguientes categorías: el derecho de trabajo y el principio de continuidad

2.2.9.2.1. El derecho de trabajo

A. Concepto

De acuerdo a la norma del 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

Según 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).

Sobre el particular 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.

En la Constitución Política de 1979 se reguló el derecho al trabajo como un deber social, en cambio 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)

En el Protocolo de San Salvador: se consagra el derecho al trabajo y la estabilidad laboral en los artículos 6º y 7º, respectivamente.

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.

Este Protocolo está ratificado por el Perú, por lo que 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 22º 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 2° 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

Se encuentra normado en el numeral 16 de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) – Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 – Decreto Supremo N° 003 – 97 - TR

Tomando como referente dicho dispositivo Blancas (2002) sostiene: las causales de extinción se pueden agrupar en:

- 1) por voluntad unilateral del trabajador
- 2) por voluntad unilateral del empleador;
- 3) voluntad concurrente de ambas partes
- 4) Por desaparición de las partes y
- 5) La jubilación y la incapacidad del trabajador.

A. Por voluntad unilateral del trabajador

A su vez, 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

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

Entre ellos se tiene 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

Entre dichas causas se encuentran el fallecimiento del trabajador o del empleador, si es persona natural. En el caso de empleadores con personería jurídica la muerte de uno de los socios no afecta la continuidad laboral.

E. Por jubilación y la incapacidad del trabajador

Aquí se encuentra 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

Blancas (2002) citando a García sostiene que el despido es el acto unilateral que proviene de la voluntad del empleador, en virtual del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo.

El despido es una de las formas de extinción del contrato de trabajo. Se caracteriza, porque 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) el despido es un acto que evidencia las siguientes características, los cuales son:

- 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 a las siguientes causales:

- Causales relacionadas con la conducta del trabajador
- Causales relacionadas con la persona del trabajador
- Causales 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

Para abordar este tema se tomado en cuenta dos fuentes; 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 decide terminar la relación laboral con el trabajador, sin expresión de causa.

Se le define al despido arbitrario como: (...) aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar 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 la entidad autorizada, así como del sector al que pertenezca la empresa.

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

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

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

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

2.2.11.4.3. 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 evidencia 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

Siguiendo con el aporte de Concha (2014) se tiene:

Se encuentra 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

La legislación laboral establece mecanismos de protección: cuando se declara la nulidad del despido las opciones son la reposición y la indemnización.

La reposición, es de las más firmes medidas, contra este tipo de despido, consiste en la readmisión del trabajador a su centro de trabajo (La reposición es imperativo, proviene de la autoridad). 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. (La indemnización es opcional o facultativo y proviene de la voluntad del trabajador).

Bajo esta denominación, 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 de despido incausado en el expediente N°03857-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad–Trujillo, 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,

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

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

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

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & 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° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03, registró un proceso laboral ordinario, perteneciente a los archivos de un Juzgado de la ciudad de Trujillo, comprensión del Distrito Judicial de La Libertad, Perú.

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 se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

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

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre, reposición por despido incausado, en el expediente N° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de la Libertad - Trujillo. 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° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de la Libertad- Trujillo 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° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de la Libertad- Trujillo 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° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de la Libertad- Trujillo, son de rango muy alta, respectivamente.
E S P E C I F I C O	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la	Determinar la calidad de la parte considerativa de la	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de

sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las posturas de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las posturas de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las posturas 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>VISTO; El presente expediente:</p> <p>I. PETITORIO. Mediante escrito de páginas 9-20, A., interpone demanda contra B., solicitando como pretensión principal su reposición por despido incausado; así como pago de remuneraciones dejadas de percibir, más intereses legales, costas y costos del proceso; y como pretensión subordinada la Indemnización por Despido Arbitrario.</p>	<p><i>aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>II. ANTECEDENTES. Argumentos del Petitorio. Señala que ingresó a laborar el 09 de setiembre del 2011 mediante contrato de trabajo sujeto a modalidad, con el cargo de ensacador/arrumador en el área de Molino, que cumplía con las labores en forma continua y que le hacían firmar contratos modales, los que quedaban en poder de la empresa; que su labor era permanente, por lo que los contratos se encuentran desnaturalizados y que el 01 de junio del 2013 le impidieron el ingreso a su centro de trabajo, argumentándole que se terminó su contrato; con los demás fundamentos de hecho, de derecho y medios probatorios en que sustenta su demanda.</p> <p>Trámite procesal. Mediante Resolución número Dos, de páginas 25-26, se admite a trámite la demanda en la vía del Proceso Ordinario Laboral, confiriéndose traslado a la demandada, señalándose fecha para la audiencia de conciliación, la misma que se llevó a cabo conforme a la grabación en audio y video, y acta de página 57, en la cual se promovió</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X							9

	<p>la conciliación entre las partes y ante la falta de acuerdo se señalaron las pretensiones materia de juicio, recepcionándose el escrito de contestación de demanda de páginas 48-56. La audiencia de juzgamiento se desarrolló de acuerdo a los términos registrados en audio y video, y acta de páginas 68-69, en la cual la señora Juez reserva el fallo de la sentencia, la misma que se expide en los términos siguientes:</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03

LECTURA. El cuadro 1, revela 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 la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente

		<p>la prueba, para saber su significado). Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</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 style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto 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</p>					X							20

<p>de caducidad, por lo que la excepción deducida deviene en improcedente.</p> <p>TERCERO.- CUESTIONES PROBATORIAS: Seguidamente, corresponde emitir pronunciamiento respecto a las tachas por falsedad deducida por el demandante durante la audiencia de juzgamiento (minutos 15:54 a 19:36 del audio y video) contra los documentos presentados de páginas 37-41, la misma debe ser desestimada en razón de que éste no ha demostrado con prueba pertinente que los aludidos documentos adolezcan de falsedad conforme lo establece el artículo 242° del Código Procesal Civil, pues se ofrece como prueba de la referida tacha los mismos documentos cuestionados y no otros distintos que demuestren la falsedad.</p> <p>CUARTO.- HECHOS NO NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA: En la Audiencia de Juzgamiento (minuto 10:07 a 10:44 del audio y video) se señalaron la existencia del vínculo laboral entre el actor con la emplazada B., desde el 09 de setiembre del 2011 hasta el 31 de mayo del 2013; así mismo, el cargo que venía desempeñando el actor de ensacador/arrumador en el área de molino.</p> <p>QUINTO.- Estando a la pretensión postulada de reposición, <i>prima facie</i>, debe determinarse si los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos entre las partes se encuentran válidamente celebrados, toda vez que el actor refiere en su teoría del caso que los mismos se encuentran desnaturalizados.</p> <p>SEXTO.- Al respecto, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala: <i>“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</i></p>	<p>respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos 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>puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna</i>”; precepto del cual se colige el carácter excepcional de los contratos sujetos a modalidad para los cuales se deben observar los requisitos y formas que la Ley prevé, mientras que el contrato a plazo indefinido puede celebrarse sin mayor formalidad. Entonces, en el ordenamiento Jurídico-Laboral Peruano la contratación modal constituye una excepción a la regla general de la contratación <i>pura</i> o a plazo indefinido, y como tal para que aquella sea válidamente celebrada se exige una serie de requisitos de existencia, de forma y de fondo ante cuyo incumplimiento se debe declarar su invalidez o, en todo caso, su desnaturalización. En primer lugar, como requisito de existencia de los contratos sujetos a modalidad, tenemos a la escrituralidad prevista en los artículos 4° y 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe que <i>“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 <u>las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral</u>”</i>; es decir, según este precepto, los contratos modales, necesariamente deben de ser celebrados bajo una forma o expresión escrita, constituyendo, en rigor, una <i>formalidad ad solemnitatem</i> determinante para la existencia jurídica válida de este tipo de contratación. Otro requisito de forma es el registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme lo establece el artículo 73° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y, por último, el requisito de fondo está constituido por el principio de la causalidad objetiva, previsto en el artículo 72° del Decreto Supremo en comento, según los cuales, el empleador que contrata bajo modalidad debe fundamentar adecuadamente la causa o motivación que generó y justificó, de manera razonable, la necesidad de emplear este tipo de</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contratos -como excepción que es- y no la contratación a plazo indefinido.</p> <p>SETIMO.- En efecto, la rigurosa observancia de los mencionados requisitos de validez de la contratación modal constituyen, justamente, una de las notas sintomáticas de su carácter excepcional dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral; en efecto, una de las manifestaciones más comunes del principio de continuidad laboral que ha sido recogido implícitamente por la Constitución del Estado, en su artículo 27° (estabilidad de entrada), así como del principio protector (en sus artículo 22° y 23°) es la preferencia por los contratos de duración indefinida que constituye la regla general en el sistema jurídico laboral, teniendo su expreso reflejo en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Esta aseveración ha sido validada por el Tribunal Constitucional en numerosos pronunciamientos, entre ellos los recaídos en los Expedientes Nros. 1397-2001-AA/TC, 1874-2002-AA/TC, 10777-2006-PA/TC y 00357-2011-PA/TC, al afirmar que: <i>“(…) Hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado (…)”</i>¹; de igual modo ha señalado que: <i>“(…) se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹ Fundamento tercero de la sentencia recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC del 19 de Diciembre de 2003.

<p><i>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).”,</i> 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 proporcionalidad²; en el mismo sentido apunta la Corte Suprema en la Casación N° 1817-2004 Puno, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 31 de Mayo de 2007. Ahora bien, lo referido nos permite conocer las reglas que rigen la contratación laboral en el Perú, las mismas que, en este aspecto, se sustentan los principios antes mencionados, que, a su vez, han servido de sustento para <i>acuñar</i> la presunción de laboralidad contenida en el artículo 23.2 de la NLPT, con lo cual se plasma a nivel procesal la marcada tendencia legislativa por los contratos a plazo indefinido; efectivamente, tal es la razón por la cual <u>la contratación laboral a plazo indeterminado se presume dejando espacio para que se pruebe lo contrario, no sucede lo</u></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

² Fundamento sétimo de la sentencia recaída en el expediente número 10777-2006-PA/TC, del 07 de Noviembre de 2007.

<p><u>mismo con los contratos sujetos a modalidad (plazo fijo), cuya existencia, validez y virtualidad jurídica debe ser acreditada por la parte que alega ello, a estar por lo previsto por los artículos 23.1, 23.2 y 23.4 literal a) de la NLPT.</u></p> <p>OCTAVO.- Del estudio de lo actuado, se verifica que el requisito de <u>escrituralidad</u> mencionado en el considerando precedente, si ha sido acreditado en su totalidad por la demandada, pues a páginas 35-36 y 42-47 obran los contratos de trabajo por incremento de actividades celebrados entre las partes.</p> <p>NOVENO.- En cuanto al <u>registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo</u>, establecido por el artículo 73° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; de autos se verifica que la emplazada no ha cumplido con acreditar dicha formalidad pese a que en la audiencia de juzgamiento (minutos 36:58 a 37:05 del audio y video) ha referido que si ha cumplido con dicha formalidad; justificando dicho hecho en un sello donde figura el año, mes, día y hora; hecho que no acredita de manera fehaciente que el mismo haya sido realizado por la autoridad administrativa de trabajo; no obstante, no ha aportado prueba alguna para tal fin, lo cual constituye su carga probatoria conforme lo establece el artículo 23.3 de la NLPT, requisito éste que debe ser bien ponderado dentro del escenario jurídico al cual se circunscribe la contratación a plazo fijo. Efectivamente, aun cuando el artículo 81° del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Decreto Supremo N° 001-96-TR, señala que la omisión en el registro de este tipo de contratos ante la autoridad correspondiente trae consigo una sanción de multa; no obstante una correcta y debida lectura de tal precepto legal nos revela que dicha sanción no se produce por la falta de visación administrativa, sino por el retardo en ella, es decir, por inscribirse fuera de los quince (15) días naturales</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>desde que fuera celebrado; este aserto, además, es plenamente concordante con lo reglado por el artículo 73° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando prescribe que: <i><u>“Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos 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.”</u></i> (el subrayado es nuestro).</p> <p>DECIMO.- Así, se aprecia que la multa es una sanción que se produce por el registro tardío de los contratos modales a la entidad respectiva, pero que resulta ser independiente de la finalidad perseguida con tal comunicación: la <i>constatación</i> de la real existencia de las razones que justifican el contrato modal, a efectos de que se pueda advertir la presencia de simulación o fraude en la celebración de aquél; es decir, este requisito formal de validez (denominación que viene dada por la propia LPCL) reviste suma importancia, en tanto se orienta al <i>control administrativo previo</i> del requisito <i>fondal</i> de los contratos de trabajo a plazo fijo (causa objetiva), lo que no sería posible si el empleador nunca los inscribiera; en ese sentido, entender que la consecuencia jurídica de la omisión a la registración administrativa es la simple sanción de multa, implica, a criterio de esta Juez, desconocer la verdadera gravitación y fines de este requisito, otorgando la oportunidad de que los trabajadores puedan ser presionados para suscribir este tipo de contratos aun luego de transcurrido mucho tiempo desde el inicio de la relación laboral con la finalidad de aparentar su sujeción a un contrato modal, sea en un procedimiento de tipo</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>administrativo o judicial; en tal virtud, se concluye que este requisito debe de ser observado por el empleador contratante – aunque fuera de manera tardía, en cuyo caso se impondrá la multa pertinente–, en caso contrario el contrato modal carece de validez formal y, por tanto, se convierte en uno de carácter indeterminado³. A mayor abundamiento resulta de suma trascendencia la opinión de un número connotado de ius laboristas nacionales⁴ vertida en la última versión del Proyecto de Ley General del Trabajo, en cuyo artículo 25° numeral 5 señala que: <i>“Los contratos de trabajo celebrados se consideran como de duración indeterminada: Cuando el contrato no consigna la causa objetiva de la contratación, no es celebrado por escrito o no es registrado”</i>. Ahora, de la detenida revisión de los medios de prueba existentes en autos, se reitera que la emplazada no ha acompañado las constancias de inscripción de los contratos sujetos a modalidad; por ende, éstos no gozan de validez y virtualidad jurídica como tales⁵.</p> <p><u>DECIMO PRIMERO.-</u> Respecto al <u>principio de la causalidad objetiva</u>, el Tribunal Constitucional, ha dejado establecido que <i>“los contratos de trabajo sujetos a modalidad o a plazo determinado, tienen 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</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

³ Sobre este punto también puede verse a **SANGUINETI RAYMOND**, Wilfredo. **“LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA”**. Segunda Edición. Gaceta Jurídica; Lima-Perú, 2008; página 96-99. Así como a **ARCE ORTIZ**, Elmer. **“DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. DESAFÍOS Y DEFICIENCIAS”**. Palestra Editores; Lima-Perú, 2008; página 241-216. Y también el fascículo número 02 de la colección denominada Normativa Laboral, emitida por el Diario Gestión en coordinación con el Estudio Miranda & Amado Abogados, en cuya página 26, se incide en la obligatoriedad de su registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

⁴ Ellos son Carlos Blancas Bustamante, Alfonso de los Heros Pérez – Albelá, Javier Neves Mujica, Mario Pasco Cosmópolis, Jaime Zavala Costa y Alfredo Villavicencio Ríos.

⁵ Así también lo ha establecido la Primera Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia en la sentencia recaída en el expediente número 544-2011-0-1601-JR-LA-03 del 28 de Marzo de 2012, en los seguidos contra el Poder Judicial sobre desnaturalización de la relación laboral.

<p>determinadas circunstancias por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”⁶; este mismo tribunal ha señalado que “se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho del Trabajo, el cual ostenta una preferencia por la contratación por tiempo indeterminado, la cual tiene base constitucional. En consecuencia si bien es cierto el legislador ha establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Producción y Competitividad Laboral determinadas modalidades de contratación laboral, también lo es que aquellas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden generar, tales como necesidades de 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 va ejecutar, excepto los contrato de 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 los cánones de razonabilidad y proporcionalidad ⁷.</p> <p>DECIMO SEGUNDO.- Asimismo, se debe tener en cuenta que el artículo 57° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que: “[e]l contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁶ STC N° 1397-2001-AA/TC, del 09 de Octubre de 2002
⁷ STC N° 1077-2006-PA/TC, del 07 de Noviembre de 2007

	<p>productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”.</p> <p>DECIMO TERCERO.- Sobre el particular, en la cláusula segunda del contrato de páginas 42-43, que da inicio a la relación laboral, establece que: <i>“En vista de las necesidades del incremento de actividades tal como se desprende del Informe comercial N° 004-COOB-Pro-Tru-2011 (...) se han incrementado para la empresa los requerimientos del área de producción, lo que implica la necesidad de EL EMPLEADOR de contratar personal idóneo a plazo determinado (...)”</i>; como se desprende meridianamente de la simple lectura de esta cláusula, esta Juzgadora considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal de la demandante, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el citado texto es vaga y sólo hace alusión a un informe comercial, sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, y sin precisar los servicios que debía prestar. Por consiguiente, es evidente que la emplazada no ha cumplido con precisar la causa objetiva que justifica la celebración de los mencionados contratos de trabajo por incremento de actividad. Así también, el Acta de Verificación de Despido Arbitrario de páginas 03-06, hace referencia a la cláusula segunda de los presentes contratos de páginas 42-47, en el que describe: <i>“... se deja constancia que referido contrato según cláusula segunda hace mención de un informe comercial N° 004-COOB-Pro-Tru-2011 con fecha 02.08.2011; pero sin estar éste anexado al contrato ni menos</i></p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>saber su contenido por parte del recurrente; solo haciendo mención que “se ha incrementado para la empresa los requerimientos del área de producción” (...). Cabe precisar que la demandada no ha acreditado haber cuestionado administrativamente dicha acta, ni tampoco ha sido objeto de cuestión probatoria alguna en el presente proceso; por lo cual, su mérito probatorio resulta incuestionable</p> <p><u>DECIMO CUARTO.</u>- En el sub iudice, como se ha dejado anotado en los considerandos precedentes, al no haber acreditado el registro de los mismos ante la autoridad administrativa de trabajo, ni precisar adecuadamente la causa objetiva que justifica la celebración del mencionado contrato de trabajo por incremento de actividad; en consecuencia, los contratos celebrados por ambas partes se encuentran desnaturalizados; debiendo, por tanto, en aplicación de la norma antes glosada, considerarse que la contratación a la que estuvo sujeto el actor es de duración indeterminada.</p> <p><u>DECIMO QUINTO.</u>- Debe precisarse que el análisis fáctico, probatorio y jurídico desarrollado en el presente proceso, en virtud del cual se concluye la desnaturalización de los contratos modales suscritos y que el demandante se encontró sujeto a un contrato de trabajo a plazo indefinido; en modo alguno puede significar la afectación del principio de congruencia procesal o la incorporación al proceso de pretensiones no demandadas; pues la Juzgadora en la sentencia se está pronunciado respetando el alcance las pretensiones postuladas; consecuentemente, se trata de un aspecto que subyace a la pretensión postulada de reposición por despido incausado.</p> <p><u>DECIMO SEXTO.- PRETENSIÓN DE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO:</u> Al respecto, el actor refiere en su teoría del caso que como consecuencia de la desnaturalización de sus contratos, se ha incurrido en un despido incausado; por su parte, la tesis de la demandada es</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que el accionante ceso por vencimiento de contrato.</p> <p>DÉCIMO SETIMO.- Bajo este contexto, es preciso señalar que, la impugnación del despido en sede jurisdiccional, se erige como una garantía que tienen las partes del contrato de trabajo para someter a control y revisión judicial la decisión empresarial de resolver el vínculo laboral de modo unilateral; así, pues, constituye una forma de expresión del Estado Constitucional y Social de Derecho, en tanto que si bien por un lado reconoce la iniciativa privada y, por tanto, la libertad de empresa (artículo 59° de la Constitución del Estado), por otro lado, de manera coetánea, exige que ella sea compatible con el imperativo también constitucional de <i>proteger el trabajo humano</i> y, particularmente <i>el trabajo subordinado</i>, actividad en la que se encuentran comprometidos importantes valores jurídico-sociales, reconocidos en nuestra Constitución así como en diferentes pactos, declaraciones y convenios sobre derechos humanos ratificados por nuestro país, y es que tales valores reflejan el respeto de la dignidad del trabajador con motivo del trabajo, garantizando la observancia y la cautela tanto de sus <i>derechos específicos</i> (jornada de trabajo, remuneración mínima, protección contra el despido arbitrario, etcétera), como <i>inespecíficos</i> (derecho al debido proceso, derecho de defensa, derecho a la intimidad, etcétera.), premisa nuclear del <i>estatuto de protección laboral</i>. Así, la impugnación del despido es, en suma, la determinación de la licitud o no de dicho acto, que se produce cuando una controversia jurídica que versa sobre ello, es sometida a un control y verificación judicial, con miras a establecer si procede otorgar, como mecanismo de protección contra el despido, a elección del demandante, tutela restitutoria o resarcitoria. El sustento normativo de la pretensión de impugnación de despido lo ubicamos en el inciso a) del artículo 51° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado mediante el Decreto Supremo N°</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>017-93-JUS. Ahora bien, es importante tener en cuenta la pretensión ejercitada por la accionante, toda vez que ella nos confiere una perspectiva más amplia de la trascendencia de su petición, sobre la base del derecho que se busca proteger (derecho al trabajo en su acepción de estabilidad de salida), las características propias y particulares para su ejercicio (sometido a un plazo de caducidad).</p> <p>DÉCIMO OCTAVO.- Por otro lado, tras la cláusula normativa de <i>salvaguarda</i> contenida en el artículo 27° de la Constitución del Estado, que prescribe: “<i>La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.</i>”, se anida el <i>derecho al trabajo</i> como derecho de carácter fundamental y constitucional, como lo ha indicado el Tribunal Constitucional, en el fundamento número doce de la sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, del 11 de Julio de 2002 (Caso FETRATEL), al referir: “<i>El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...). El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. “Debe considerarse que el artículo 27° de la Constitución contiene un “mandato al legislador” para establecer protección “frente al despido arbitrario”. Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional: a) Se trata de un “mandato al legislador”. b) Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección. c) No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley. Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser “adecuado”, se está resaltando (...) que esto no debe afectar el contenido</i></p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. El referido artículo no indica en qué términos ha de entenderse esa "protección adecuada". En su lugar señala que la ley tiene la responsabilidad de establecerla; es decir, que su desarrollo está sujeto al principio de reserva de ley. Evidentemente, el que la Constitución no indique los términos de esa protección adecuada, no quiere decir que exista prima facie una convalidación tácita de cualquier posible desarrollo legislativo que se haga en torno al derecho reconocido en su artículo 27° o, acaso, que se entienda que el legislador se encuentre absolutamente desvinculado de la Norma Suprema.</i></p> <p>Es de anotarse que, el Tribunal Constitucional, ha convenido que “<i>el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador</i>”; así lo ha señalado en el fundamento número siete de la sentencia recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, del 28 de Noviembre de 2005 (Caso Baylón Flores).</p> <p><u>DÉCIMO NOVENO.</u>- En el caso de autos, al haberse acreditado la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el actor, únicamente, podía ser despedido por alguna de las causales establecidas en los artículos 23°, 24° y 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; <u>por tanto, al haber sido cesado sin expresión de causa relacionada con su conducta o su capacidad laboral; la Juzgadora, arriba a la conclusión de que el accionante ha sido objeto de un despido incausado</u> (de hecho), violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo, debido proceso y de defensa (artículos 22°, 139° incisos 3 y 14 de la Constitución Política del Estado); <u>pasible de tutela restitutoria</u>; en consecuencia, esta pretensión debe ser amparada; debiendo disponerse su</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>reincorporación a su centro de labores (COGORNO S.A.) en el mismo cargo que ostentaba a la fecha en que se produjo el despido inconstitucional (31.05.2013).</p> <p>VIGESIMO.- PRETENSION DE PAGO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS: Habiéndose amparado la pretensión principal, corresponde también amparar la pretensión accesoria de pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva, con deducción de los lapsos de inactividad procesal no imputables a las partes; pues en el caso de autos se ha producido una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, debido a que este órgano jurisdiccional, ha establecido que el despido ha devenido en ineficaz y, por ende, no ha producido ninguno de sus efectos jurídicos; por lo tanto, la consecuencia lógico-jurídica, es el reconocimiento del período no trabajado efectivamente, como si lo fuera, y por tanto, el derecho del trabajador a las remuneraciones devengadas, efecto que es similar al que tiene el despido nulo en materia laboral, según lo previsto por el artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y, conforme ya se ha determinado por el superior jerárquico, en la Sentencia de vista recaída en el Expediente N° 4882-2012, de fecha 06.09.2013, expedida por la Primera Sala Laboral, al señalar: <i>“TRIGESIMO QUINTO.- De esta manera, si la Jurisdicción ordinaria es competente para conocer tanto el despido incausado, según lo previsto en el artículo 2, inciso 2 de la Ley 29497 como la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, según lo previsto en el literal b) del mismo artículo 2, resulta intrascendente que se mande ejercitar como una acción independiente, las remuneraciones devengadas como una acción indemnizatoria por daños y perjuicios pues, esta pretensión también es de competencia del Juez Ordinario Laboral según las normas de competencia citadas, así, las remuneraciones devengadas son</i></p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>lucro cesante que es parte del objeto de la indemnización por daños y perjuicios que es de competencia del Juez ordinario laboral; en consecuencia, tanto la acción indemnizatoria por daños y perjuicios como las acciones ordinarias de pago de prestaciones económicas derivadas del contrato de trabajo son, por igual, competencia de la justicia laboral ordinaria; por ello, el carácter que se le otorgue a la naturaleza de las remuneraciones devengadas ya sea indemnizatoria o restitutoria no debe resultar trascendente a efectos que el justiciable obtenga tutela procesal efectiva pues, los efectos son los mismos. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, como es el caso de la sentencia correspondiente al Expediente número 02168-2011-PA/TC, viene sosteniendo que las remuneraciones devengadas en casos como el que se analiza, tendrían naturaleza indemnizatoria y no restitutoria; al respecto, sus efectos prácticos son los mismos: reconocer, adicionalmente, efectos patrimoniales a la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, cuando el despido ha sido arbitrario (desde una perspectiva constitucional). Asumir la tesis de la naturaleza indemnizatoria de las remuneraciones devengadas equivale a asumir su carácter restitutorio pues, la finalidad es recuperar lo dejado de percibir por el lapso de tiempo en que injustamente el trabajador estuvo sin laborar (despido incausado, despido inválido), esto es, se llega a la misma conclusión: el pago que se obtenga por daños y perjuicios es una consecuencia de una violación del empleador, acto que ha sido castigado con la nulidad de su actuar – despido incausado en este caso- que procura devolver al trabajador el importe del dinero dejado de percibir por aquella conducta y que guarda plena congruencia con la finalidad restitutoria del derecho conculcado, la reinstalación en el puesto de trabajo, como si el despido nunca hubiera ocurrido”.</p> <p>VIGESIMO PRIMERO.- INTERESES LEGALES:</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Asimismo, debe ordenarse el pago de intereses legales con arreglo a lo prescrito por el artículo 3° de la Ley N° 25920, que establece que los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.</p> <p><u>VIGESIMO SEGUNDO.- COSTOS PROCESALES:</u> En cuanto a la pretensión de pago de costos, debe señalarse que en el caso de autos, la defensa desplegada por el demandante fue aceptable; pues se aprecia coherencia y claridad en el petitorio y fundamentos fácticos y jurídicos esbozados en la demanda; asimismo, se aprecia una aceptable participación en la audiencia única; logrando un resultado favorable para la demandante. De igual modo, es necesario tener en cuenta que de acuerdo a lo establecido en el artículo 14° de la Ley N° 29497 los costos se regulan conforme a las reglas de la norma procesal civil, es así que tendremos en cuenta las disposiciones previstas en los artículos 411°, 412°, 414° y 418° del Código Procesal Civil, según las cuales el importe que se ordene pagar en calidad de costos del proceso tiene por finalidad resarcir los gastos efectuados por los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora del proceso para reponerle los gastos efectuados en su defensa letrada. En ese sentido, en forma razonable, se establece un monto de S/. 7,000.00 nuevos soles; más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de la Libertad, haciéndose presente que el pago de los costos se realizara en ejecución de sentencia, en donde el abogado acreditará el pago del tributo respectivo con el recibo de honorarios correspondiente, bajo apercibimiento de informarse a la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria en caso de incumplimiento.</p> <p><u>VIGESIMO TERCERO.- COSTAS DEL PROCESO:</u> Finalmente, de conformidad con el artículo 14° de la Ley N° 29497 concordante con los artículos 410° y 412° del Código</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Procesal Civil, debe condenarse a la demandada al pago de costas del proceso.</p> <p>Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los Artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, Artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación:</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03

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

	<p>declara FUNDADA la demanda interpuesta por A., contra la empresa B.; sobre reposición por despido incausado. DECLARA la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes; en consecuencia, RECONOCE que el actor, desde su ingreso, esto es 09 de setiembre de 2011, estuvo sometido a un contrato de trabajo a plazo indeterminado; en consecuencia DECLARÓ sin efecto el despido del actor dispuesto con fecha 31 de mayo de 2013; y, ORDENA que la demandada antes mencionada, CUMPLA con reponer al demandante en el cargo que venía ostentando al momento del cese, esto es, ensecador/arrumador en el área de molino; más el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes; asimismo ORDENA que la emplazada pague al demandante la suma de S/. 7, 000.00 nuevos soles por concepto de costos del proceso, más el 5% de dicha suma destinada al Colegio de Abogados de La Libertad. DECLARA IMPROCEDENTE la excepción de prescripción extintiva deducida por la demandada. Fundamenta su recurso impugnatorio, de folios 87 a 94, solicitando la nulidad de la sentencia, exponiendo lo siguiente:</p> <p>a) Que, mediante sentencia se indica que no ha caducado el plazo para accionar el despido arbitrario, puesto que la A quo considera que este plazo vencería a los 04 años; dicha conclusión es equivocada en tanto la pretensión de reposición caduca a los 30 días hábiles, y el plazo de 4 años se aplica para las demás sumas que el empleador pueda adeudar, ello en concordancia con el artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral –Decreto</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="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>DECLARA IMPROCEDENTE la excepción de prescripción extintiva deducida por la demandada. Fundamenta su recurso impugnatorio, de folios 87 a 94, solicitando la nulidad de la sentencia, exponiendo lo siguiente:</p> <p>a) Que, mediante sentencia se indica que no ha caducado el plazo para accionar el despido arbitrario, puesto que la A quo considera que este plazo vencería a los 04 años; dicha conclusión es equivocada en tanto la pretensión de reposición caduca a los 30 días hábiles, y el plazo de 4 años se aplica para las demás sumas que el empleador pueda adeudar, ello en concordancia con el artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral –Decreto</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 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>				X							10

<p>Supremo número 003-97-TR, en adelante LPCL-.</p> <p>b) Que, la A quo señala que la demandada no ha cumplido con acreditar la inscripción de los contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo que existe insuficiencia probatoria de su parte, sin embargo no se ha valorado el conjunto de los medios probatorios ofrecidos y tampoco se ha tenido en cuenta la facultad habilitante con la que cuenta la A quo, consistente en poder actuar pruebas de oficio, en aplicación del artículo 22° de la Nueva Ley Procesal Laboral, debiendo solicitar el Informe emitido por la Dirección Regional de Trabajo de La Libertad, sobre la recepción de los contratos suscritos con el demandante.</p> <p>c) Que, la A quo ha señalado que los contratos a plazo fijo presentados por la parte demandada no cumplen con las formalidades de ley, ya que no existiría una causa objetiva que justifique su temporalidad; al respecto señala que esto es falso, en tanto: <i>i.</i> la actividad de B. es permanente, pero hay periodos de variabilidad en la producción, asimismo en el contrato de fecha 01 de diciembre de 2012, así como en los demás contratos celebrados con el actor, se puede observar que en la cláusula segunda, el contrato contiene expresamente el sustento de la objetividad y temporalidad. <i>ii.</i> Del Organigrama presentado por la demandada, se puede verificar que el cargo del demandante es temporal. <i>iii.</i> Que, no existe razonabilidad en el pedido del juzgador que a los contratos debieron haber estado anexados los contratos comerciales internos de la demandada.</p> <p>d) Que, la A quo no se ha pronunciado sobre el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>valor probatorio de los documentos sobre los cuales no ha procedido la tacha, pese a haber sido él quien estableciera que son documentos verdaderos y ciertos.</p> <p>e) Que, existe una falta de racionalidad y proporcionalidad en fijar los costos del proceso, en tanto la actividad procesal del demandante ha sido poca, pues tan solo han presentado dos escritos y asistido a las audiencias de conciliación y juzgamiento.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03

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

	<p>declara Infundada la tacha por falsedad deducida por el demandante.</p> <p>SEGUNDO.- Que, <i>previamente al pronunciamiento respecto a los fundamentos de la apelación que inciden en el fondo de la controversia, se emite pronunciamiento sobre los fundamentos vertidos por la apelante relativos, aunque de manera genérica, a la nulidad de actuados</i>, toda vez que se está alegando que no se habría emitido pronunciamiento sobre el valor probatorios de las documentales respecto a las cuales se desestimó la tacha formulada por la parte demandante, lo que implica alegar una motivación insuficiente, lo que afectaría dicha resolución de nulidad, por lo que debe dilucidarse este extremo del impugnatorio, pues su eventual amparo (verificación de una causal de nulidad) podría relevar al Ad quem de emitir un pronunciamiento respecto del fondo de la litis; además -y sobre todo-, porque alertado éste sobre una virtual nulidad debe proceder a su análisis, en resguardo de las garantías y derechos que componen el <i>mega derecho-principio-garantía</i> del debido proceso. No obstante, de un detenido análisis de los actuados se verifica que no existe tal vicio, ya que la Juez ha cumplido, en este caso, con expresar claramente las razones y fundamentos, que sustentan su decisión de amparar en parte la demanda incoada por el accionante, en los términos a los que se contrae el fallo; en ese sentido, se ha corroborado que la Juez del proceso, al expedir la sentencia impugnada, sí ha observado la <i>garantía constitucional</i> contenida en el artículo 139 literal 3 de la Constitución Política, atendiendo al mérito del Derecho y a lo actuado, al margen de las valoraciones que en revisión puedan recaer sobre su decisión jurisdiccional en torno a los extremos objeto del grado -y que en modo alguno constituyen causal de</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>Ad quem de emitir un pronunciamiento respecto del fondo de la litis; además -y sobre todo-, porque alertado éste sobre una virtual nulidad debe proceder a su análisis, en resguardo de las garantías y derechos que componen el <i>mega derecho-principio-garantía</i> del debido proceso. No obstante, de un detenido análisis de los actuados se verifica que no existe tal vicio, ya que la Juez ha cumplido, en este caso, con expresar claramente las razones y fundamentos, que sustentan su decisión de amparar en parte la demanda incoada por el accionante, en los términos a los que se contrae el fallo; en ese sentido, se ha corroborado que la Juez del proceso, al expedir la sentencia impugnada, sí ha observado la <i>garantía constitucional</i> contenida en el artículo 139 literal 3 de la Constitución Política, atendiendo al mérito del Derecho y a lo actuado, al margen de las valoraciones que en revisión puedan recaer sobre su decisión jurisdiccional en torno a los extremos objeto del grado -y que en modo alguno constituyen causal 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						20

	<p>nulidad-, aspecto que se abordará seguidamente.</p> <p>TERCERO.- Que, en este sentido, cuando se alude a motivación insuficiente en la sentencia venida en grado, es necesario tener en cuenta que de conformidad con el artículo 31, primer párrafo, de la Ley Número 29497, “<i>El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión.</i>”; esta norma es concordante con el artículo 197 del CPC, de aplicación supletoria al proceso laboral, en cuanto establece que “<i>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.</i>” (lo resaltado en negritas corresponde a este Colegiado); por lo tanto la simple alegación que la Juez no ha meritudo en forma suficiente los medios probatorios ofrecidos no puede determinar la nulidad de la sentencia; finalmente, debe considerarse que frente a la alegación de vicios procesales, y aún sin ser estos invocados, si los vicios advertidos no son de tal trascendencia que afecten el debido proceso y el derecho de defensa de las partes, no existe razón para no entrar a decidir el fondo del asunto; es en este sentido que también se pronuncia el Tribunal Constitucional cuando en el fundamento 7 de la Sentencia recaída en el Expediente número 00728-2008-PHC/TC (CASO LLAMOJA HILARES), en el que detalla cuál es el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, al establecer previamente lo siguiente:</p> <p><i>“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren</i></p>	<p>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>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.” (lo resaltado en negritas es nuestro).

CUARTO.- Que, en lo relativo a la excepción de prescripción extintiva de la acción, la A quo la ha desestimado, declarándola improcedente en tanto la Ley Número 27321, que invoca la demandada, señala que “*las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral*”; esto en razón a que la misma demandada ha errado en la denominación de su defensa procesal al deducir la excepción de prescripción extintiva de la acción en lugar de la excepción de caducidad (fojas 48), situación que se repite en los actos orales en la audiencia de juzgamiento en la etapa de confrontación de posiciones, que se registra en audio y video en el Sistema Integrado de Justicia (SIJ), en que alude a la excepción de prescripción extintiva de la acción (**minuto 08:20**) y que en su escrito de apelación pretende hacer creer que la confusión se ha generado por parte del juzgador; no obstante lo dicho, se entiende también que el juez conoce el derecho, por lo que en realidad el mismo juzgador debió advertir que lo que en realidad estaba formulando la parte demandada era la excepción de caducidad, como fluye de los fundamentos en los que sustenta la excepción propuesta tanto en su

	<p>contestación de la demanda como en la confrontación de posiciones en la audiencia de juzgamiento, y no considerar formalmente que si bien la alegación de un plazo de treinta días implica caducidad, al haberse formulado bajo la denominación de prescripción, deviene en improcedente. En tal sentido, debe evaluarse si efectivamente existe o no caducidad conforme lo alega la parte demandada.</p> <p>QUINTO.- Que, así, <i>en cuanto a la excepción de caducidad, como debe entenderse la excepción formulada por la parte demandada</i>, este Colegiado concluye debe ser declarada infundada, toda vez que entre la fecha de cese del actor y la fecha de interposición de demanda, no ha transcurrido el plazo de 30 días hábiles a que se refieren las normas legales y los criterios jurisdiccionales que regulan y se pronuncian sobre la aplicación del plazo de caducidad respecto a las pretensiones de impugnación del despido; al respecto, debe considerarse que el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del año 2014, en el punto 3.2 planteó la siguiente interrogante: <u>¿Cuál es el plazo de caducidad y cómo se computa, para presentar una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento?</u>, siendo que el pleno acordó por unanimidad:</p> <p><i>“El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En los casos en que exista en trámite una demanda de amparo, esta deberá ser reconocida ante el Juez ordinario</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>laboral si se verifica que la misma ha sido interpuesta dentro del plazo de 30 días hábiles”.</i></p> <p>Ello implica que la parte demandante debió interponer su demanda, dentro del plazo legal establecido de 30 días hábiles, y como se puede verificar, efectivamente el accionante interpuso la demanda al treintavo día hábil (30), por lo que tal caducidad alegada no se habría producido, en tanto se puede observar que la fecha de cese de labores del demandante se produjo el día 01 de junio de 2013, entendiéndose que el último día de labores fue el día 31 de mayo de 2013, hecho aceptado por ambas partes y por lo tanto no controvertido, por lo que no corresponde mayor análisis al respecto; asimismo la demanda fue interpuesta con fecha 23 de julio de 2013, como se observa a folios 09 del escrito de demanda, esto es 52 días naturales posteriores a la interposición de demanda; sin embargo, dentro de los 30 días hábiles que corresponden al cómputo del plazo de caducidad, teniendo en cuenta circunstancias de hecho que escapan del control regular de las partes sobre el proceso (causales de suspensión del plazo de caducidad); así se verifica que no corresponde considerar para el cómputo del plazo de caducidad los días de falta de funcionamiento del Poder Judicial que implican los días sábados y domingos en que no hay despacho judicial, de igual forma los días 27 y 28 de junio del año 2013 han sido días feriados, asimismo los días 26 de junio, así como 2, 3, 4 y 5 de julio del año 2013 corresponderían a fecha de paros y huelga ante el Poder Judicial, por lo que con respecto a estos días, tampoco se contabilizan para el plazo de caducidad. Siendo así, es exactamente al treintavo día hábil del cómputo de plazo para la caducidad en que se ha presentado la demanda; así, el demandante se encontraba habilitado para reclamar su derecho, en tanto no se ha producido caducidad, por lo que</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en consecuencia este Colegiado resuelve revocar la sentencia en cuanto declara improcedente la excepción de caducidad (considerada por la A quo como excepción de prescripción) y reformándola se declara infundada.</p> <p>SEXTO.- Que, <i>en lo que respecta a los fundamentos de fondo de la apelación, en lo relativo a la desnaturalización de los contratos modales</i>, debe tenerse en consideración que conforme se infiere del artículo 4 de la LPCL, los contratos sujetos a modalidad son de carácter excepcional y para cuya existencia deben observar los requisitos y formas que la Ley prevé, mientras que el contrato a plazo indefinido puede celebrarse sin mayor formalidad, es decir que para que la contratación modal sea válidamente celebrada se exige una serie de requisitos de existencia, de forma y de fondo ante cuyo incumplimiento se debe declarar su invalidez o, en todo caso, su desnaturalización. En este orden de ideas debe tenerse en cuenta que de conformidad con el artículo 72 de la LPCL, <i>“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.” (lo resaltado en negritas es nuestro)</i>; es decir, en el caso de contratos sujetos a modalidad, como ya se ha verificado al citar el artículo 4, segundo párrafo, de la misma norma legal acotada, a diferencia de los contratos de duración indeterminada, no es posible su celebración válidamente sin cumplir con la forma escrita, y además sin que se exprese – por escrito – la causalidad de la contratación. En este sentido, debemos precisar que como requisito de existencia tenemos a la escrituralidad que prescribe que este tipo de contratos, los modales,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>necesariamente deben de ser celebrados bajo una forma o expresión escrita, constituyendo, en rigor, una formalidad <i>ad solemnitatem</i> determinante para la existencia jurídica válida de este tipo de contratación; el requisito de fondo está constituido por el <i>principio de la causalidad objetiva</i>, según los cuales, la empleadora que contrata bajo modalidad debe fundamentar adecuadamente la causa o motivación que generó y justificó, de manera razonable, la necesidad de emplear este tipo de contratos -como excepción que es- y no la contratación a plazo indefinido; y por último, tenemos un requisito de forma, según lo establecido por el artículo 73 de la LPCL, que es el registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.</p> <p><u>SÉPTIMO.-</u> Que, dentro del ordenamiento jurídico peruano, se puede observar que una de las manifestaciones del principio protector es la preferencia por los contratos de duración indefinida que constituye la regla general en el sistema jurídico laboral, lo cual tiene asidero legal en el artículo 4° de la LPCL. Asimismo la Constitución del Estado en sus artículos 22°, 23° y 27° también los ha contemplado, aseveración que es compartida y avalada por el Tribunal Constitucional en numerosos pronunciamientos, entre ellos los recaídos en los expedientes Nros. 1397-2001-AA/TC, 1874-2002-AA/TC, 10777.2006-PA/TC y 00357-2011-PA/TC, al afirmar que ; “(...) <i>Hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado (...)</i>⁸; de igual modo ha señalado que: “(...) se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho de Trabajo, ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la cual tiene base constitucional.”</p> <p>Estas implican la cobertura de circunstancias especiales que se han de presentar, las cuales pueden estar referidas a necesidades de 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 ha de ejecutarse, excepto los contratos de trabajo o de temporada, que por su naturaleza podrían ser permanentes.</p> <p><u>OCTAVO.-</u> Que, al respecto, como bien lo señala Wilfredo Sanguineti en relación a los requisitos de la escrituralidad y la causalidad:</p> <p><i>“...Esta exigencia, en apariencia puramente formal, opera como garantía desde una doble perspectiva: tanto asegurando el conocimiento previo por parte del trabajador de las especiales condiciones del contrato, como delimitando desde un inicio su carácter temporal. De esta forma, no será posible alegar a posteriori la temporalidad de vínculos que no hayan sido inicialmente y de modo expreso calificados como tales. (...) Para cumplir con la exigencia de la forma escrita no bastará, en consecuencia, la mera</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁸ Fundamento tercero de la sentencia recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC del 19 de Diciembre de 2003.

<p><i>suscripción de un documento en el que se aluda a la temporalidad del vínculo laboral, sino que será preciso poner de relieve los elementos que la definen y justifican. Ello incluye, como es obvio, no sólo la indicación del tipo contractual y el tiempo previsto para su conclusión, sino también una exposición de los motivos, vinculados a la actividad o situación de la empresa...”</i></p> <p>En este mismo sentido opina el autor Jorge Toyama cuando señala que:</p> <p><i>“...de una lado, la formalidad importa –al igual que los contratos por tiempo parcial- un requisito esencial para la validez del contrato (formalidad ad solemnitatem) y, de otro lado, la necesidad de que se indique expresamente las causas objetivas y concretas que motivan la contratación temporal...”⁹</i></p> <p><u>NOVENO.-</u> Que, así, conforme a lo antes expuesto, se puede observar que <u>para que un contrato sea modal, este debe cumplir con ciertos requisitos, los cuales deben darse de forma copulativa,</u> y determinen la realización de este tipo de contratación, en tanto como se ha señalado líneas arriba, la contratación en nuestro sistema jurídico se decanta por la contratación a tiempo indefinido; así en el caso de autos, se verifica que el primer <u>requisito de escrituralidad,</u> sí ha sido acreditado en su totalidad por la demandada, pues de folios 35-36 y de folios 42-47, se puede observar la suscripción de contratos de trabajo por incremento de actividad, celebrado entre las partes.</p> <p><u>DÉCIMO.-</u> Que, en cuanto al requisito de consignar</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge: Instituciones del Derecho Laboral. Ed. Gaceta Jurídica S.A. Lima 2004. página 270.

<p><u>las causas objetivas determinantes de la contratación,</u> se verifica en la cláusula segunda de los contratos suscritos por el actor que se señala como la causa para haber optado por la modalidad contractual de “Incremento de Actividades”, la siguiente: <i>“en vista de las necesidades del incremento de actividades tal como se desprende del informe comercial N° 004-COOB-Pro-Tru-2011 con fecha 02 de agosto del 2011, se han incrementado para la empresa los requerimientos del área de Producción, lo que implica la necesidad de EL EMPLEADOR de contratar personal idóneo a plazo determinado, ingreso aprobado por memorándum temporal N°012-OB-PROD-TRU.”</i> De esta cláusula contractual se aprecia que la justificación o causa objetiva de la contratación no fluye del propio contenido del contrato, sino que se deriva su verificación al contenido del informe Comercial número 004-COOB-Pro-Tru-2011, que no forma parte del contrato y que ha sido presentado por la parte demandada a fojas 37; al respecto, debe tenerse en cuenta que cuando el artículo 72° de la LPCL establece que en los contratos debe constar la causa objetiva determinante de la contratación, no alude a que debe indicarse simplemente la modalidad contractual empleada o remitirse a la concepción legal de dicha modalidad, sino que se debe explicar o fundamentar en forma concreta y adecuada la causa o motivación que generó y justificó, de forma razonable, la necesidad de emplear esta modalidad en lugar de procurar una contratación a plazo indeterminado y sin necesidad de formalidad prevista en la ley. De esta forma, de un detallado análisis de las cláusulas contenidas en los contratos por incremento de actividad, suscritos por las partes, se puede observar que no fluye de los mismos la justificación para que sean modales, en tanto en la cláusula segunda de los mismos se puede evidenciar que es</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>genérica y no llega a establecer cuál sería ese supuesto “incremento de actividad” al cual se refiere.</p> <p>UNDÉCIMO.- Que, por otra parte, este Colegiado advierte del mismo Informe número 004-COOB-Pro-Tru-2011, de foja 37, a que se hace remisión en los contratos modales suscritos por las partes, que se hace referencia a lo siguiente <i>“Necesitamos se dé prioridad al ensaque de afrecho en sacos de 40 kilos. La demanda de afrecho a granel ha disminuido notoriamente, además de la falta de espacio en los locales de clientes para almacenar. El no despachar diariamente afrecho puede paralizar la Molienda”</i>, informe que es emitido por el Jefe de Producción C; sin embargo, de la revisión de los mismos y aun cuando se considerara su contenido como el sustento o justificación de la modalidad de contratación, no se aprecia que fluya de dicha documental una justificación razonable de la necesidad de recurrir a un contrato de incremento de actividad; esto en razón a que de conformidad con el artículo 57 de la LPCL, segundo párrafo, <i>“(…) Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.”</i>, sin que del aludido informe se haga referencia al inicio de nuevas actividades o al incremento de las ya existentes en la empresa y a la necesidad de la contratación de personal distinto del que ya viene laborando como permanente y a la imposibilidad de que dicho personal pueda asumir dicho incremento de la producción; por el contrario se alude a una necesidad en el desarrollo del proceso productivo que luego no es claramente explicado ya que se alude a la disminución de la demanda de afrecho (y no al incremento de la demanda)</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>y luego a la falta de espacio en los locales para almacenar (sin explicar qué relación hay entre la disminución de la demanda y los locales para almacenar), y luego nuevamente se alude al proceso productivo en cuanto a la posibilidad de paralizar la molienda si no se despacha diariamente el afrecho (pero sin explicar por qué con el personal permanente de la empresa no es posible realizar el despacho diario del afrecho); es más, del recurso de apelación se alude a una situación de “<i>sobre producción de harina y afrecho</i>” que se mantuvo hasta el año 2013; sin embargo, tal precisión no se aprecia en los contratos y menos en el documento de remisión de los contratos de fojas 37. Por lo tanto, este Colegiado concluye que el incremento de actividad no se encuentra acreditado en los documentos presentados por la demandada, por lo que no se observa el incumplimiento de la justificación de la causalidad objetiva, lo que implica que uno de los requisitos que configura a la contratación modal no ha sido satisfecho, lo que determina se establezca un fraude a la ley en el uso de contratación modal a que se contrae el inciso d) del artículo 77° de la LPCL.</p> <p><u>DUODÉCIMO.-</u> Que, <i>en cuanto al argumento de la demandada que no se ha valorado el conjunto de sus medios probatorios y tampoco se ha tenido en cuenta la facultad habilitante con la que cuenta la A quo, consistente en poder actuar pruebas de oficio</i>, en tanto ha incumplido con acreditar la inscripción de los contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; al respecto la norma es clara, el artículo 73° del Decreto Supremo número 003-97-TR establece como último requisito para justificar la contratación modal <u>el registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo</u>, dado que la demandada si bien ha presentado</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>como medio probatorio los contratos suscritos con el demandante, obrantes de folios 35-36 y de folios 42-47, no ha cumplido con acreditar la suscripción de estos contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, y por ende se ha incumplido con otro de los requisitos establecidos para la contratación sujeta a modalidad, que es carga probatoria de la demandada, según lo establecido en el artículo 23.4 inciso a) de la NLPT, el cual textualmente explica “...incumbe al demandado la carga de la prueba de el pago, <u>el cumplimiento de las normas legales</u>, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales , su extinción y su inexigibilidad.” (lo subrayado en negritas es nuestro); por lo que la demandada no puede, bajo ningún fundamento, pretender transferir al juzgador, carga probatoria que debió ser presentada por ella en un primer momento, pero que no lo hizo; máxime si se tiene en cuenta que este además implica un requisito establecido por la ley y que corresponde a la parte empleadora aportar al proceso la prueba que respalde su tesis de que los contratos suscritos con el demandante han sido de carácter modal y por lo tanto no estarían desnaturalizados.</p> <p><u>DECIMOTERCERO.-</u> Que, es así que este Colegiado concluye, en base a los argumentos esgrimidos en los considerandos anteriores, que debe confirmarse en este extremo lo resuelto por la A quo, en tanto los contratos modales por incremento de actividades, no cuentan con una causa objetiva que justifique su uso excepcional, por lo que se produjo la desnaturalización de la contratación modal suscrita con la demandada por fraude a las normas laborales, correspondiendo considerar que siempre ha existido un contrato de trabajo de duración indeterminada de conformidad con el artículo 77, inciso d), de la LPCL, en cuanto establece que “<i>Los contratos de trabajo sujetos</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.”, teniendo en cuenta que se entiende que existe simulación o fraude a las normas sobre contratación modal cuando justamente la contratación no se sujeta a lo establecido por los artículos 4, 53, y/o 57 a 73 de la referida norma.</i></p> <p>DECIMOCUARTO.- Que, <i>en cuanto a los costos del proceso</i>, es necesario señalar que según lo previsto por el artículo 414° del CPC, los costos procesales constituyen un reembolso a favor de la parte vencedora por los gastos que éste haya efectuado por concepto de los honorarios profesionales de su abogado defensor. Asimismo, es necesario precisar que la regulación de los costos procesales u honorarios profesionales se efectúa en función de las incidencias del proceso así como a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, naturaleza y su complejidad, el importe ordenado pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidables), el esfuerzo procedimental de la defensa del demandante que en este nuevo esquema procesal, en donde además la participación del abogado de la defensa es mucho más activo, se exige de él una mayor preparación, conocimiento y dedicación, pues al tratarse de un sistema marcado fundamentalmente por la oralidad, inmediatez, concentración y celeridad, el abogado viene a constituir un actor de primer orden ya sea como abogado de la parte actora o como defensa de la demandada. Razón por la cual, se debe proceder a hacer un análisis de estos factores que se presentan durante el decurso del proceso a fin de poder establecer un criterio objetivo, prudencial y</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>equitativo respecto al monto a fijar por concepto de honorarios profesionales.</p> <p>DECIMOQUINTO.- Que, así las cosas, atendiendo a los factores antes enunciados, en el caso de autos, respecto a la <i>naturaleza y la complejidad del proceso en sí</i>, debe indicarse que si bien se trata de un proceso cuya naturaleza de las pretensión resuelta (Reposición por despido incausado) es usualmente ventilada en sede jurisdiccional laboral, no obstante se constata que se trata de un proceso con un relativo nivel de complejidad; en cuanto al <i>despliegue profesional del abogado de la parte demandante</i>, tenemos que en el nuevo proceso laboral la preservación del principio de celeridad y economía procesal exige una defensa técnica adecuada desde la postulación de la demanda, así como, en el asesoramiento de la parte demandante en la audiencia de conciliación y, fundamentalmente, en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento, en la que debe exponer su teoría del caso, participar activamente en la actuación de pruebas y exponer sus alegatos finales; verificándose de la revisión de autos, que durante el periodo que el demandante fue asistido por su defensa letrada, ésta ha sido continua, con un aceptable nivel de diligencia, advirtiéndose además una aceptable gestión y actividad orientada a la obtención de un resultado exitoso en el cobro de los adeudos pretendidos por el demandante, así pues, debe anotarse que el proceso ha sido favorable a la parte demandante a raíz de su demanda bien estructurada y fundamentada; respecto a la <i>duración del proceso</i>, se advierte, del cargo de ingreso de expedientes al Centro de Distribución General (folios 01), que a la fecha ha transcurrido más de un año y cinco meses desde la interposición de la demanda (de fecha 23 de julio de 2013 según constancia de fojas 09) y, que el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>motivo del grado es la apelación de la sentencia por la demandada, en tanto esta resultó favorable para la parte contraria . Por otro lado, se precisa que no se puede perder de vista que los costos, entendidos como el resarcimiento razonable por los gastos en honorarios fundados en el despliegue de la defensa letrada, es por todo el <i>íter</i> procesal, es decir, su determinación obedece a una proyección de todo el proceso, incluida la sede <i>casatoria</i> y el proceso de ejecución¹⁰, pues, el nuevo proceso laboral tiende a <i>premiar</i> el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad la misma que no solamente responde a una labor que se manifiesta cuantitativamente en la sentencia, sino que comprende algunos ámbitos que se encuentran en juego y que además no siempre determinan un resultado exitoso, pero sí merecen un reconocimiento adecuado; así por ejemplo, en la labor abogadil el letrado se identifica con su patrocinado, con el hecho litigioso, procura desplegar las mejores estrategias argumentativas y probatorias, poniendo en juego su reputación profesional, entre otros aspectos que son difíciles de comprobarse objetivamente, pero que sin embargo están latentes en cada proceso judicial.</p> <p>DECIMOSEXTO.- Que, ahora bien, habiendo merituado los factores antes glosados, este Colegiado, en aras de los estándares de razonabilidad y proporcionalidad a los que debe atender el Juzgador a efectos de alejar el riesgo de arbitrariedad en que podría caer, así como teniendo en cuenta los <i>estándares</i> del mercado profesional abogadil que rigen en nuestro Distrito Judicial, determina que es correcto que se haya fijado los costos procesales en</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹⁰ Teniendo en cuenta lo postulado por el artículo 38 de la Ley número 29497, cuando prescribe “*La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias (...)*”.

	el monto de S/. 7,000.00 , por lo que debe confirmarse la venida en grado en este extremo también.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03

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

	percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes; asimismo	<i>o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i>										
Descripción de la decisión	ORDENARON a la emplazada pague al demandante la suma de S/. 7,000.00 (SIETE MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES) por concepto de costos del proceso, más el 5% de dicha suma destinada al Colegio de Abogados de La Libertad; la confirmaron en lo demás que contiene; y los devolvieron al Tercer Juzgado Laboral de Trujillo.- PONENTE: JUEZ SUPERIOR J SS.	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. 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>				X						10

Fuente: expediente N° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03

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

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 segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta					39	
										[7 - 8]						Alta
		Postura de las partes					X			[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
							X			[13 - 16]						Alta
		Motivación del derecho					X			[9- 12]						Mediana
										[5 -8]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[1 - 4]	Muy baja						
						X				[9 - 10]						Muy alta
										[7 - 8]						Alta

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

Fuente: expediente N° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales fue muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente

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

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

Fuente: expediente N° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales que fue muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

La interpretación de los datos es como sigue.

Es preciso tomar en cuenta los procedimientos establecidos en el anexo 4, en el cual para la determinación de la variable *calidad* habría que guiarse por los valores obtenidos, en la recolección de datos, y los consolidados, y posteriormente contrastarlo con los cinco niveles de calidad previstos en el estudio, a efectos de comprobar de verificar su ubicación dentro de los niveles, que fueron de la forma siguiente.

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

De otro lado, el objetivo 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° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, 2017.

Asimismo, para alcanzar el objetivo general, este se desglosó en seis objetivos específicos, esto fue para detectar la calidad de la sentencia de primera instancia, antes se recolectó los datos, usando el instrumento - lista de cotejo – se aplicó en la parte expositiva, considerativa y resolutive. Similar procedimiento se realizó, con la sentencia de segunda instancia.

Vistos el contenido y lectura de cuadros, para la primera instancia se detectó lo siguiente: parte expositiva obtuvo el valor 9, considerativa, 20 y resolutive 10, valor total alcanzado: 39; en la sentencia de segunda instancia, expositiva, 10, considerativa, 20, y resolutive 10; total, 40; ahora bien ubicando el valor consolidado en los cinco niveles propuestas, ambas se ubican en el nivel de muy alta calidad. (Ver cuadro 7 y 8).

Ahora bien, contrastando este hallazgo de nivel de calidad, con la evidencia empírica del objeto de estudio que fueron dos sentencias, de primera y de segunda instancia, sobre reposición por despido incausado (Anexo 1) se detectó lo siguiente, en la primera sentencia, ciertamente se declaró fundada la demanda, el que a su vez fue confirmada por el órgano superior revisor.

En la sentencia de primera instancia: se evidencia en primer lugar, los datos que individualizan a la sentencia, distinguiéndola de todas las demás resoluciones, respecto al cual se puede afirmar su alineamiento a las normas del artículo 119 y 122 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, al proceso ordinario laboral, es que también, es costumbre en la labor jurisdiccional, consignar estos datos en la cabecera de la sentencia. Asimismo, como quiera que es un proceso donde primó los principios de concentración, de celeridad y economía procesal, luego de la calificación de la demanda, emplazado la parte contraria se llevó a cabo la audiencia de conciliación, en el cual cada parte se acreditó, luego establecieron las posiciones contrarias, lo cual se ve en el proceso, pero no en la sentencia, y al propiciarse la conciliación no se configuró por lo que se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, en el cual admitidos los medios probatorios y reconocido los hechos, estos fueron la existencia del vínculo laboral y la actividad laboral que realizó cuanto lo cesaron.

Se procedió a examinar los contratos, fueron sujeto a modalidad, en consecuencia de acuerdo al numeral cuatro del Decreto Supremo N° 003-97-TR se consideró la existencia de un vínculo laboral, el registro de dichos contratos en la autoridad administrativa de trabajo, por lo que se verificó el principio de causalidad objetiva, esto fue que el empleador debió fundamentar adecuadamente la causa, no hubo registro tardío de dichos contratos.

Siendo así, en la sentencia se observó el siguiente contenido: la impugnación del despido en sede jurisdiccional, se erige como una garantía que tienen las partes del contrato de trabajo para someter a control y revisión judicial la decisión empresarial de resolver el vínculo, asunto que en autos se aplicó en atención al artículo 59 de la Constitución Política del Estado, por lo que pasado a verse el tema de las

remuneraciones devengadas, igualmente se hizo mención que corresponde ampararse, también se observa un texto coherente, asegurando la comprensión porque es clara la terminología usada, siendo así que el fallo, se describe pertinentemente la decisión, materializando el principio de motivación y el de congruencia, por haber correspondencia lógica entre los hechos, pretensiones planteadas y la decisión adoptada en el fallo.

En relación a la segunda sentencia: en similar forma destaca el encabezamiento los datos consignados que la hacen notar que se trata de una sentencia de vista, de plano deja notar la pretensión impugnatoria, y el cuestionamiento que formularon las partes, con lo cual se percibe la Dirección del Proceso. Explicita su propia motivación, luego del análisis de los actuados, con terminología clara, destacó la desnaturalización de los contratos administrativo, siendo en lo real un contrato de trabajo, finalmente confirmó la sentencia de primera (Expediente N° 03857-2012-0-1601-JR-LA-03 – Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo).

En síntesis, estando a los resultados y el objetivo general, la hipótesis se comprobó

VI. CONCLUSIONES

Tal como se ha visto en el objetivo de investigación, el propósito del estudio 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° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, 2017.

Por lo que al cierre de la presente actividad a mérito de los datos organizados, se concluye que:

- *La sentencia de primera instancia, alcanzó ubicarse en el nivel de 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.*
- *Por su parte la sentencia de segunda instancia, también se ubicó en el nivel de muy alta, siendo que sus componentes, también revelaron una calidad de muy alta, estos fueron la parte expositiva, considerativa y resolutive.*
- *Cabe hacer notar que solo en la primera sentencia se omitió explicitar, los puntos de controversia, pero en el proceso sí estuvieron, con respecto a ello, probablemente se pueda sugerir que sería bueno consignarlo en la sentencia, dado que le daría mayor posibilidad de ser entendida por los usuarios.*
- *Jurídicamente se puede detectar que en ambas instancias hubo una clara posición de que hubo desnaturalización de los contratos, siendo este un contrato modal no se justificó y tampoco se registraron en la autoridad administrativa, asimismo, reconocido los hechos, probado el vínculo laboral y la naturaleza de la actividad desarrollado por el accionante, en ambas*

instancias la decisión fue declarar fundada la demanda, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el impedimento de ingreso hasta la reposición en el cargo que desempeñó. Por haber quedado demostrado un despido incausado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. ((1ra. Edic). Lima, Perú: autor
- 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>

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

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

Expediente N° 03857-2013 – 0 – 1601 – JR – LA – 03. Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo

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

Herrera, L. (2014). La calidad en el sistema de la administración de justicia. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis%20Enrique%20Herrera.pdf>

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

Iglesias, K. (2016). *Vulneración Al Derecho A La Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como consecuencia de la Aplicación del Precedente Huatuco* [Tesis – Universidad de Huánuco, para optar el título] Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/282/IGLESIAS%20FACUNDO%2C%20Karla%20Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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*. (S. Edic.). 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, B. (s. f.). *La Corrupción Judicial en Perú: Causas, Formas y Alternativas. En Derecho & Sociedad.* Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/16871/17180>

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

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

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

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: San Marcos

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudios: Sentencias

Sentencia De Primera Instancia



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD "Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo"

EXPEDIENTE N° : 03857-2013-0-1601-JR-LA-03

DEMANDANTE : A.

DEMANDADO : B.

MATERIA : REPOSICIÓN

JUEZ : C

SECRETARIA : D

SENTENCIA N° 253-2014-3JETT-NLPT

RESOLUCIÓN NÚMERO SEIS

Trujillo, quince de setiembre

Del año dos mil catorce.-

VISTO; El presente expediente:

I. PETITORIO.

Mediante escrito de páginas 9-20, **A.**, interpone demanda contra **B.**, solicitando como pretensión principal su reposición por despido incausado; así como pago de remuneraciones dejadas de percibir, más intereses legales, costas y costos del proceso; y como pretensión subordinada la Indemnización por Despido Arbitrario.

II. ANTECEDENTES.

Argumentos del Petitorio.

Señala que ingresó a laborar el 09 de setiembre del 2011

mediante contrato de trabajo sujeto a modalidad, con el cargo de ensacador/arrumador en el área de Molino, que cumplía con las labores en forma continua y que le hacían firmar contratos modales, los que quedaban en poder de la empresa; que su labor era permanente, por lo que los contratos se encuentran desnaturalizados y que el 01 de junio del 2013 le impidieron el ingreso a su centro de trabajo, argumentándole que se terminó su contrato; con los demás fundamentos de hecho, de derecho y medios probatorios en que sustenta su demanda.

Trámite procesal.

Mediante Resolución número Dos, de páginas 25-26, se admite a trámite la demanda en la vía del Proceso Ordinario Laboral, confiriéndose traslado a la demandada, señalándose fecha para la audiencia de conciliación, la misma que se llevó a cabo conforme a la grabación en audio y video, y acta de página 57, en la cual se promovió la conciliación entre las partes y ante la falta de acuerdo se señalaron las pretensiones materia de juicio, recepcionándose el escrito de contestación de demanda de páginas 48-56. La audiencia de juzgamiento se desarrolló de acuerdo a los términos registrados en audio y video, y acta de páginas 68-69, en la cual la señora Juez reserva el fallo de la sentencia, la misma que se expide en los términos siguientes:

III. FUNDAMENTOS DEL JUEZ.

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- PRETENSIONES POSTULADAS: Constituyen pretensión principal su reposición por despido incausado; así como pago de remuneraciones dejadas de percibir; y como pretensión subordinada la Indemnización por Despido Arbitrario; más intereses legales, costas y costos del proceso.

SEGUNDO.- EXCEPCION DEDUCIDA: Corresponde, en primer lugar, emitir pronunciamiento respecto a la excepción de prescripción deducida por la demandada, tanto en su escrito postulatorio como durante la audiencia de juzgamiento (**minutos 8:20 a 8:50 del audio y video**) alegando que han transcurrido más de treinta días de producido el cese y la interposición de la demanda. Al respecto, la argumentación

sostenida por la emplazada para sustentar la excepción de prescripción resulta incorrecta pues, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 27321, en su artículo único señala: “*Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral*”, siendo que el referido plazo de treinta días se encuentra referido a los plazos de caducidad, por lo que la excepción deducida deviene en improcedente.

TERCERO.- CUESTIONES PROBATORIAS: Seguidamente, corresponde emitir pronunciamiento respecto a las tachas por falsedad deducida por el demandante durante la audiencia de juzgamiento (**minutos 15:54 a 19:36 del audio y video**) contra los documentos presentados de páginas 37-41, la misma debe ser desestimada en razón de que éste no ha demostrado con prueba pertinente que los aludidos documentos adolezcan de falsedad conforme lo establece el artículo 242° del Código Procesal Civil, pues se ofrece como prueba de la referida tacha los mismos documentos cuestionados y no otros distintos que demuestren la falsedad.

CUARTO.- HECHOS NO NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA: En la Audiencia de Juzgamiento (**minuto 10:07 a 10:44 del audio y video**) se señalaron la existencia del vínculo laboral entre el actor con la emplazada B., desde el 09 de setiembre del 2011 hasta el 31 de mayo del 2013; así mismo, el cargo que venía desempeñando el actor de ensacador/arrumador en el área de molino.

QUINTO.- Estando a la pretensión postulada de reposición, *prima facie*, debe determinarse si los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos entre las partes se encuentran válidamente celebrados, toda vez que el actor refiere en su teoría del caso que los mismos se encuentran desnaturalizados.

SEXTO.- Al respecto, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala: “*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*”; precepto del cual se colige el carácter excepcional de los contratos sujetos a modalidad para los cuales se deben observar los requisitos y formas que la Ley

prevé, mientras que el contrato a plazo indefinido puede celebrarse sin mayor formalidad. Entonces, en el ordenamiento Jurídico-Laboral Peruano la contratación modal constituye una excepción a la regla general de la contratación *pura* o a plazo indefinido, y como tal para que aquella sea válidamente celebrada se exige una serie de requisitos de existencia, de forma y de fondo ante cuyo incumplimiento se debe declarar su invalidez o, en todo caso, su desnaturalización. En primer lugar, como requisito de existencia de los contratos sujetos a modalidad, tenemos a la **escrituralidad** prevista en los artículos 4° y 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe que *“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”*; es decir, según este precepto, los contratos modales, necesariamente deben de ser celebrados bajo una forma o expresión escrita, constituyendo, en rigor, una *formalidad ad solemnitatem* determinante para la existencia jurídica válida de este tipo de contratación. Otro requisito de forma es el **registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo**, conforme lo establece el artículo 73° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y, por último, el requisito de fondo está constituido por el **principio de la causalidad objetiva**, previsto en el artículo 72° del Decreto Supremo en comento, según los cuales, el empleador que contrata bajo modalidad debe fundamentar adecuadamente la causa o motivación que generó y justificó, de manera razonable, la necesidad de emplear este tipo de contratos -como excepción que es- y no la contratación a plazo indefinido.

SETIMO.- En efecto, la rigurosa observancia de los mencionados requisitos de validez de la contratación modal constituyen, justamente, una de las notas sintomáticas de su carácter excepcional dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral; en efecto, una de las manifestaciones más comunes del principio de continuidad laboral que ha sido recogido implícitamente por la Constitución del Estado, en su artículo 27° (estabilidad de entrada), así como del principio protector (en sus artículos 22° y 23°) **es la preferencia por los contratos de duración indefinida** que constituye la regla general en el sistema jurídico laboral, teniendo su expreso reflejo en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Esta

aseveración ha sido validada por el Tribunal Constitucional en numerosos pronunciamientos, entre ellos los recaídos en los Expedientes Nros. 1397-2001-AA/TC, 1874-2002-AA/TC, 10777-2006-PA/TC y 00357-2011-PA/TC, al afirmar que: “(...) **Hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado (...)**”¹¹; de igual modo ha señalado 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**”¹²; en el mismo sentido apunta la Corte Suprema en la Casación N° 1817-2004 Puno, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el

¹¹ Fundamento tercero de la sentencia recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC del 19 de Diciembre de 2003.

¹² Fundamento séptimo de la sentencia recaída en el expediente número 10777-2006-PA/TC, del 07 de Noviembre de 2007.

31 de Mayo de 2007. Ahora bien, lo referido nos permite conocer las reglas que rigen la contratación laboral en el Perú, las mismas que, en este aspecto, se sustentan los principios antes mencionados, que, a su vez, han servido de sustento para *acuñar* la presunción de laboralidad contenida en el artículo 23.2 de la NLPT, con lo cual se plasma a nivel procesal la marcada tendencia legislativa por los contratos a plazo indefinido; efectivamente, tal es la razón por la cual la contratación laboral a plazo indeterminado se presume dejando espacio para que se pruebe lo contrario, no sucede lo mismo con los contratos sujetos a modalidad (plazo fijo), cuya existencia, validez y virtualidad jurídica debe ser acreditada por la parte que alega ello, a estar por lo previsto por los artículos 23.1, 23.2 y 23.4 literal a) de la NLPT.

OCTAVO.- Del estudio de lo actuado, se verifica que el requisito de escrituralidad mencionado en el considerando precedente, si ha sido acreditado en su totalidad por la demandada, pues a páginas 35-36 y 42-47 obran los contratos de trabajo por incremento de actividades celebrados entre las partes.

NOVENO.- En cuanto al registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, establecido por el artículo 73° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; de autos se verifica que la emplazada no ha cumplido con acreditar dicha formalidad pese a que en la audiencia de juzgamiento (**minutos 36:58 a 37:05 del audio y video**) ha referido que si ha cumplido con dicha formalidad; justificando dicho hecho en un sello donde figura el año, mes, día y hora; hecho que no acredita de manera fehaciente que el mismo haya sido realizado por la autoridad administrativa de trabajo; no obstante, no ha aportado prueba alguna para tal fin, lo cual constituye su carga probatoria conforme lo establece el artículo 23.3 de la NLPT, requisito éste que debe ser bien ponderado dentro del escenario jurídico al cual se circunscribe la contratación a plazo fijo. Efectivamente, aun cuando el artículo 81° del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Decreto Supremo N° 001-96-TR, señala que la omisión en el registro de este tipo de contratos ante la autoridad correspondiente trae consigo una sanción de multa; no obstante una correcta y debida lectura de tal precepto legal nos revela que dicha sanción no se produce por la falta de visación administrativa, sino por el retardo en ella, es decir, por inscribirse fuera de los quince (15) días naturales desde que fuera

celebrado; este aserto, además, es plenamente concordante con lo reglado por el artículo 73° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando prescribe que: “Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos 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.” (el subrayado es nuestro).

DECIMO.- Así, se aprecia que la multa es una sanción que se produce por el registro tardío de los contratos modales a la entidad respectiva, pero que resulta ser independiente de la finalidad perseguida con tal comunicación: la *constatación* de la real existencia de las razones que justifican el contrato modal, a efectos de que se pueda advertir la presencia de simulación o fraude en la celebración de aquél; es decir, este *requisito formal de validez* (denominación que viene dada por la propia LPCL) reviste suma importancia, en tanto se orienta al *control administrativo previo* del requisito *fondal* de los contratos de trabajo a plazo fijo (causa objetiva), lo que no sería posible si el empleador **nunca los inscribiera**; en ese sentido, **entender que la consecuencia jurídica de la omisión a la registración administrativa es la simple sanción de multa, implica, a criterio de esta Juez, desconocer la verdadera gravitación y fines de este requisito**, otorgando la oportunidad de que los trabajadores puedan ser presionados para suscribir este tipo de contratos aun luego de transcurrido mucho tiempo desde el inicio de la relación laboral con la finalidad de aparentar su sujeción a un contrato modal, sea en un procedimiento de tipo administrativo o judicial; en tal virtud, se concluye que este requisito debe de ser observado por el empleador contratante –aunque fuera de manera tardía, en cuyo caso se impondrá la multa pertinente–, en caso contrario el contrato modal carece de **validez formal** y, por tanto, se convierte en uno de carácter indeterminado¹³. A

¹³ Sobre este punto también puede verse a **SANGUINETI RAYMOND**, Wilfredo. **“LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA”**. Segunda Edición. Gaceta Jurídica; Lima-Perú, 2008; página 96-99. Así como a **ARCE ORTIZ**, Elmer. **“DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. DESAFÍOS Y DEFICIENCIAS”**. Palestra Editores; Lima-Perú, 2008; página 241-216. Y también el fascículo número 02 de la colección denominada Normativa Laboral, emitida por el Diario Gestión en coordinación con el Estudio Miranda & Amado Abogados, en cuya página 26, se incide

mayor abundamiento resulta de suma trascendencia la opinión de un número connotado de ius laboristas nacionales¹⁴ vertida en la última versión del Proyecto de Ley General del Trabajo, en cuyo artículo 25° numeral 5 señala que: ***“Los contratos de trabajo celebrados se consideran como de duración indeterminada: Cuando el contrato no consigna la causa objetiva de la contratación, no es celebrado por escrito o no es registrado”***. Ahora, de la detenida revisión de los medios de prueba existentes en autos, **se reitera que la emplazada no ha acompañado las constancias de inscripción de los contratos sujetos a modalidad; por ende, éstos no gozan de validez y virtualidad jurídica como tales**¹⁵.

DECIMO PRIMERO.- Respecto al principio de la causalidad objetiva, el Tribunal Constitucional, ha dejado establecido que *“los contratos de trabajo sujetos a modalidad o a plazo determinado, tienen 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 por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”*¹⁶; este mismo tribunal ha señalado que *“se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho del Trabajo, el cual ostenta una preferencia por la contratación por tiempo indeterminado, la cual tiene base constitucional. En consecuencia si bien es cierto el legislador ha establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Producción y Competitividad Laboral determinadas modalidades de contratación laboral, también lo es que aquellas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden generar, tales como necesidades de 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 va ejecutar, excepto los contrato de 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*

en la obligatoriedad de su registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

¹⁴ Ellos son Carlos Blancas Bustamante, Alfonso de los Heros Pérez – Albela, Javier Neves Mujica, Mario Pasco Cosmópolis, Jaime Zavala Costa y Alfredo Villavicencio Ríos.

¹⁵ Así también lo ha establecido la Primera Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia en la sentencia recaída en el expediente número 544-2011-0-1601-JR-LA-03 del 28 de Marzo de 2012, en los seguidos contra el Poder Judicial sobre desnaturalización de la relación laboral.

¹⁶ STC N° 1397-2001-AA/TC, del 09 de Octubre de 2002

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 los cánones de razonabilidad y proporcionalidad ¹⁷.

DECIMO SEGUNDO.- Asimismo, se debe tener en cuenta que el artículo 57° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que: “[e]l contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”.

DECIMO TERCERO.- Sobre el particular, en la cláusula segunda del contrato de páginas 42-43, que da inicio a la relación laboral, establece que: *“En vista de las necesidades del incremento de actividades tal como se desprende del Informe comercial N° 004-COOB-Pro-Tru-2011 (...) se han incrementado para la empresa los requerimientos del área de producción, lo que implica la necesidad de EL EMPLEADOR de contratar personal idóneo a plazo determinado (...)”*; como se desprende meridianamente de la simple lectura de esta cláusula, esta Juzgadora considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal de la demandante, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el citado texto es vaga y sólo hace alusión a un informe comercial, sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, y sin precisar los servicios que debía prestar. Por consiguiente, es evidente que la emplazada no ha cumplido con precisar la causa objetiva que justifica la celebración de los mencionados contratos de trabajo por incremento de actividad. Así también, el Acta de Verificación de Despido Arbitrario de páginas 03-06, hace referencia a la cláusula segunda de los presentes contratos de páginas 42-47, en el que describe: *“... se deja constancia que referido contrato según cláusula segunda*

¹⁷ STC N° 1077-2006-PA/TC, del 07 de Noviembre de 2007

hace mención de un informe comercial N° 004-COOB-Pro-Tru-2011 con fecha 02.08.2011; pero sin estar éste anexado al contrato ni menos saber su contenido por parte del recurrente; solo haciendo mención que “se ha incrementado para la empresa los requerimientos del área de producción” (...). Cabe precisar que la demandada no ha acreditado haber cuestionado administrativamente dicha acta, ni tampoco ha sido objeto de cuestión probatoria alguna en el presente proceso; por lo cual, su mérito probatorio resulta incuestionable

DECIMO CUARTO.- En el sub iudice, como se ha dejado anotado en los considerandos precedentes, al no haber acreditado el registro de los mismos ante la autoridad administrativa de trabajo, ni precisar adecuadamente la causa objetiva que justifica la celebración del mencionado contrato de trabajo por incremento de actividad; en consecuencia, los contratos celebrados por ambas partes se encuentran desnaturalizados; debiendo, por tanto, en aplicación de la norma antes glosada, considerarse que la contratación a la que estuvo sujeto el actor es de duración indeterminada.

DECIMO QUINTO.- Debe precisarse que el análisis fáctico, probatorio y jurídico desarrollado en el presente proceso, en virtud del cual se concluye la desnaturalización de los contratos modales suscritos y que el demandante se encontró sujeto a un contrato de trabajo a plazo indefinido; en modo alguno puede significar la afectación del principio de congruencia procesal o la incorporación al proceso de pretensiones no demandadas; pues la Juzgadora en la sentencia se está pronunciado respetando el alcance las pretensiones postuladas; consecuentemente, se trata de un aspecto que subyace a la pretensión postulada de reposición por despido incausado.

DECIMO SEXTO.- **PRETENSIÓN DE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO:** Al respecto, el actor refiere en su teoría del caso que como consecuencia de la desnaturalización de sus contratos, se ha incurrido en un despido incausado; por su parte, la tesis de la demandada es que el accionante cesó por vencimiento de contrato.

DÉCIMO SETIMO.- Bajo este contexto, es preciso señalar que, la impugnación del despido en sede jurisdiccional, se erige como una garantía que tienen las partes del contrato de trabajo para someter a control y revisión judicial la decisión empresarial de resolver el vínculo laboral de modo unilateral; así, pues, constituye una forma de

expresión del Estado Constitucional y Social de Derecho, en tanto que si bien por un lado reconoce la iniciativa privada y, por tanto, la libertad de empresa (artículo 59° de la Constitución del Estado), por otro lado, de manera coetánea, exige que ella sea compatible con el imperativo también constitucional de *proteger el trabajo humano* y, particularmente *el trabajo subordinado*, actividad en la que se encuentran comprometidos importantes valores jurídico-sociales, reconocidos en nuestra Constitución así como en diferentes pactos, declaraciones y convenios sobre derechos humanos ratificados por nuestro país, y es que tales valores reflejan el respeto de la dignidad del trabajador con motivo del trabajo, garantizando la observancia y la cautela tanto de sus *derechos específicos* (jornada de trabajo, remuneración mínima, protección contra el despido arbitrario, etcétera), como *inespecíficos* (derecho al debido proceso, derecho de defensa, derecho a la intimidad, etcétera.), premisa *nuclear* del *estatuto de protección laboral*. Así, la impugnación del despido es, en suma, la determinación de la licitud o no de dicho acto, que se produce cuando una controversia jurídica que versa sobre ello, es sometida a un control y verificación judicial, con miras a establecer si procede otorgar, como mecanismo de protección contra el despido, a elección del demandante, tutela restitutoria o resarcitoria. El sustento normativo de la pretensión de impugnación de despido lo ubicamos en el inciso a) del artículo 51° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 017-93-JUS. Ahora bien, es importante tener en cuenta la pretensión ejercitada por la accionante, toda vez que ella nos confiere una perspectiva más amplia de la trascendencia de su petición, sobre la base del derecho que se busca proteger (derecho al trabajo en su acepción de estabilidad de salida), las características propias y particulares para su ejercicio (sometido a un plazo de caducidad).

DÉCIMO OCTAVO.- Por otro lado, tras la cláusula normativa de *salvaguarda* contenida en el artículo 27° de la Constitución del Estado, que prescribe: “*La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.*”, se anida el *derecho al trabajo* como derecho de carácter fundamental y constitucional, como lo ha indicado el Tribunal Constitucional, en el fundamento número doce de la sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, del 11 de Julio de 2002 (Caso FETRATEL), al referir: “*El derecho al trabajo está reconocido por el artículo*

22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, **el derecho a no ser despedido sino por causa justa.** (...). El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. **Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.** “Debe considerarse que el artículo 27° de la Constitución contiene un **"mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario"**. Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional: **a)** Se trata de un **"mandato al legislador"**. **b)** Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección. **c)** No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley. Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser **"adecuado"**, se está resaltando (...) que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. El referido artículo no indica en qué términos ha de entenderse esa **"protección adecuada"**. En su lugar señala que la ley tiene la responsabilidad de establecerla; es decir, que su desarrollo está sujeto al principio de reserva de ley. Evidentemente, el que la Constitución no indique los términos de esa protección adecuada, no quiere decir que exista prima facie una convalidación tácita de cualquier posible desarrollo legislativo que se haga en torno al derecho reconocido en su artículo 27° o, acaso, que se entienda que el legislador se encuentre absolutamente desvinculado de la Norma Suprema. Es de anotarse que, el Tribunal Constitucional, ha convenido que **“el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador”**; así lo ha señalado en el fundamento número siete de la sentencia recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, del 28 de Noviembre de 2005 (Caso Baylón Flores).

DÉCIMO NOVENO.- En el caso de autos, al haberse acreditado la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el actor, únicamente, podía ser despedido por alguna de las causales establecidas en los artículos 23°, 24° y 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por tanto, al haber sido cesado sin expresión de causa

relacionada con su conducta o su capacidad laboral; la Juzgadora, arriba a la conclusión de que el accionante ha sido objeto de un despido incausado (de hecho), violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo, debido proceso y de defensa (artículos 22°, 139° incisos 3 y 14 de la Constitución Política del Estado); pasible de tutela restitutoria; en consecuencia, esta pretensión debe ser amparada; debiendo disponerse su reincorporación a su centro de labores (COGORNO S.A.) en el mismo cargo que ostentaba a la fecha en que se produjo el despido inconstitucional (31.05.2013).

VIGESIMO.- PRETENSION DE PAGO DE REMUNERACIONES

DEVENGADAS: Habiéndose amparado la pretensión principal, corresponde también amparar la pretensión accesoria de pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva, con deducción de los lapsos de inactividad procesal no imputables a las partes; pues en el caso de autos se ha producido una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, debido a que este órgano jurisdiccional, ha establecido que el despido ha devenido en ineficaz y, por ende, no ha producido ninguno de sus efectos jurídicos; por lo tanto, la consecuencia lógico-jurídica, es el reconocimiento del período no trabajado efectivamente, como si lo fuera, y por tanto, el derecho del trabajador a las remuneraciones devengadas, efecto que es similar al que tiene el despido nulo en materia laboral, según lo previsto por el artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y, conforme ya se ha determinado por el superior jerárquico, en la Sentencia de vista recaída en el Expediente N° 4882-2012, de fecha 06.09.2013, expedida por la Primera Sala Laboral, al señalar: *“TRIGESIMO QUINTO.- De esta manera, si la Jurisdicción ordinaria es competente para conocer tanto el despido incausado, según lo previsto en el artículo 2, inciso 2 de la Ley 29497 como la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, según lo previsto en el literal b) del mismo artículo 2, resulta intrascendente que se mande ejercitar como una acción independiente, las remuneraciones devengadas como una acción indemnizatoria por daños y perjuicios pues, esta pretensión también es de competencia del Juez Ordinario Laboral según las normas de competencia citadas, así, las remuneraciones devengadas son lucro cesante que es parte del objeto de la indemnización por daños y perjuicios que es de competencia del Juez ordinario*

laboral; en consecuencia, tanto la acción indemnizatoria por daños y perjuicios como las acciones ordinarias de pago de prestaciones económicas derivadas del contrato de trabajo son, por igual, competencia de la justicia laboral ordinaria; por ello, el carácter que se le otorgue a la naturaleza de las remuneraciones devengadas ya sea indemnizatoria o restitutoria no debe resultar trascendente a efectos que el justiciable obtenga tutela procesal efectiva pues, los efectos son los mismos. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, como es el caso de la sentencia correspondiente al Expediente número 02168-2011-PA/TC, viene sosteniendo que las remuneraciones devengadas en casos como el que se analiza, tendrían naturaleza indemnizatoria y no restitutoria; al respecto, sus efectos prácticos son los mismos: reconocer, adicionalmente, efectos patrimoniales a la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, cuando el despido ha sido arbitrario (desde una perspectiva constitucional). Asumir la tesis de la naturaleza indemnizatoria de las remuneraciones devengadas equivale a asumir su carácter restitutorio pues, la finalidad es recuperar lo dejado de percibir por el lapso de tiempo en que injustamente el trabajador estuvo sin laborar (despido incausado, despido inválido), esto es, se llega a la misma conclusión: el pago que se obtenga por daños y perjuicios es una consecuencia de una violación del empleador, acto que ha sido castigado con la nulidad de su actuar – despido incausado en este caso- que procura devolver al trabajador el importe del dinero dejado de percibir por aquella conducta y que guarda plena congruencia con la finalidad restitutoria del derecho conculcado, la reinstalación en el puesto de trabajo, como si el despido nunca hubiera ocurrido”.

VIGESIMO PRIMERO.- INTERESES LEGALES: Asimismo, debe ordenarse el pago de intereses legales con arreglo a lo prescrito por el artículo 3° de la Ley N° 25920, que establece que los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.

VIGESIMO SEGUNDO.- COSTOS PROCESALES: En cuanto a la pretensión de pago de costos, debe señalarse que en el caso de autos, la defensa desplegada por el demandante fue aceptable; pues se aprecia coherencia y claridad en el petitorio y fundamentos fácticos y jurídicos esbozados en la demanda; asimismo, se aprecia una

aceptable participación en la audiencia única; logrando un resultado favorable para la demandante. De igual modo, es necesario tener en cuenta que de acuerdo a lo establecido en el artículo 14° de la Ley N° 29497 los costos se regulan conforme a las reglas de la norma procesal civil, es así que tendremos en cuenta las disposiciones previstas en los artículos 411°, 412°, 414° y 418° del Código Procesal Civil, según las cuales el importe que se ordene pagar en calidad de costos del proceso tiene por finalidad resarcir los gastos efectuados por los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora del proceso para reponerle los gastos efectuados en su defensa letrada. En ese sentido, en forma razonable, se establece un monto de **S/. 7,000.00 nuevos soles**; más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de la Libertad, haciéndose presente que el pago de los costos se realizara en ejecución de sentencia, en donde el abogado acreditará el pago del tributo respectivo con el recibo de honorarios correspondiente, bajo apercibimiento de informarse a la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria en caso de incumplimiento.

VIGESIMO TERCERO.- COSTAS DEL PROCESO: Finalmente, de conformidad con el artículo 14° de la Ley N° 29497 concordante con los artículos 410° y 412° del Código Procesal Civil, debe condenarse a la demandada al pago de costas del proceso.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los Artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, Artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación:

IV. DECISIÓN:

7) **DECLARO FUNDADA** la demanda interpuesta por **A.**, contra **B.**, en consecuencia, **DECLARO** la desnaturalización de los contratos suscritos por el accionante y se **RECONOCE** que el mismo, desde su ingreso, el 09 de setiembre del 2011, estuvo sometido a un contrato de trabajo a plazo indeterminado; en consecuencia, **DECLARO** sin efecto ni valor legal alguno el despido del actor dispuesto con fecha 31.05.2013; y, **ORDENO** que la demandada antes

mencionada, en el plazo del quinto día de notificada, **CUMPLA** con reponer al demandante en el cargo que venía ostentando al momento del cese, esto es, ensacador/arrumador en el área de molino; más el **pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva**, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes e intereses legales.

- 1) Asimismo, **ORDENO** que la emplazada pague al demandante la suma de **S/. 7,000.00 (siete mil y 00/100 Nuevos Soles)**, por costos procesales, más el 5% de dicha suma destinada al Colegio de Abogados de la Libertad.
- 2) **IMPROCEDENTE** la excepción de prescripción extintiva deducida por la demandada.
- 3) **INFUNDADA** la tacha por falsedad deducida por el demandante.
- 4) Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución: **ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE** el expediente en el modo y forma de Ley.
- 5) **NOTIFÍQUESE.-**

Sentencia de Segunda Instancia



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL

EXPEDIENTE N° : 03857-2013-0-1601-JR-LA-03

DEMANDANTE : A.

DEMANDADO : B.

MATERIA : REPOSICIÓN

RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE.-

Trujillo, primero de abril del año dos mil quince.-

VISTOS.- En Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente **Sentencia de Vista:**

I.- PRETENSION IMPUGNATORIA:

La parte demandada apela la **Sentencia (Resolución número SEIS)**, de fecha 15 de setiembre de 2014, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por A., contra la empresa B.; sobre reposición por despido incausado. DECLARA la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes; en consecuencia, RECONOCE que el actor, desde su ingreso, esto es 09 de setiembre de 2011, estuvo sometido a un contrato de trabajo a plazo indeterminado; en consecuencia DECLARÓ sin efecto el despido del actor dispuesto con fecha 31 de mayo de 2013; y, ORDENA que la demandada antes mencionada, CUMPLA con reponer al demandante en el cargo que venía ostentando al momento del cese, esto es, ensecador/arrumador en el área de molino; más el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes; asimismo ORDENA que la emplazada pague al demandante la suma de S/. 7,

000.00 nuevos soles por concepto de costos del proceso, más el 5% de dicha suma destinada al Colegio de Abogados de La Libertad. DECLARA IMPROCEDENTE la excepción de prescripción extintiva deducida por la demandada. **Fundamenta** su recurso impugnatorio, de folios 87 a 94, solicitando la nulidad de la sentencia, exponiendo lo siguiente:

- f) Que, mediante sentencia se indica que no ha caducado el plazo para accionar el despido arbitrario, puesto que la A quo considera que este plazo vencería a los 04 años; dicha conclusión es equivocada en tanto la pretensión de reposición caduca a los 30 días hábiles, y el plazo de 4 años se aplica para las demás sumas que el empleador pueda adeudar, ello en concordancia con el artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral –Decreto Supremo número 003-97-TR, en adelante LPCL-.
- g) Que, la A quo señala que la demandada no ha cumplido con acreditar la inscripción de los contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo que existe insuficiencia probatoria de su parte, sin embargo no se ha valorado el conjunto de los medios probatorios ofrecidos y tampoco se ha tenido en cuenta la facultad habilitante con la que cuenta la A quo, consistente en poder actuar pruebas de oficio, en aplicación del artículo 22° de la Nueva Ley Procesal Laboral, debiendo solicitar el Informe emitido por la Dirección Regional de Trabajo de La Libertad, sobre la recepción de los contratos suscritos con el demandante.
- h) Que, la A quo ha señalado que los contratos a plazo fijo presentados por la parte demandada no cumplen con las formalidades de ley, ya que no existiría una causa objetiva que justifique su temporalidad; al respecto señala que esto es falso, en tanto: *i.* la actividad de B. es permanente, pero hay periodos de variabilidad en la producción, asimismo en el contrato de fecha 01 de diciembre de 2012, así como en los demás contratos celebrados con el actor, se puede observar que en la clausula segunda , el contrato contiene expresamente el sustento de la objetividad y temporalidad. *ii.* Del Organigrama presentado por la demandada, se puede verificar que el cargo del demandante es temporal. *iii.* Que, no existe razonabilidad en el pedido del juzgador que a los contratos debieron haber estado anexados los contratos comerciales internos de la demandada.

- i) Que, la A quo no se ha pronunciado sobre el valor probatorio de los documentos sobre los cuales no ha procedido la tacha, pese a haber sido él quien estableciera que son documentos verdaderos y ciertos.
- j) Que, existe una falta de racionalidad y proporcionalidad en fijar los costos del proceso, en tanto la actividad procesal del demandante ha sido poca, pues tan solo han presentado dos escritos y asistido a las audiencias de conciliación y juzgamiento.

II. CONSIDERANDOS:

DECIMOSÉPTIMO.- Que, este Colegiado en aplicación del principio de personalidad del recurso de apelación, recogido implícitamente en el artículo 370° del Código Procesal Civil, en adelante CPC, según el cual el Juez Superior sólo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidos por las partes mediante apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia (expresado en el aforismo *Tantum devolutum quantum appellatum*), sólo absolverá los extremos que han sido objeto de la debida fundamentación y precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia, exigencias que no son puramente formales, pues ellas constituyen el *thema decidendum* del Colegiado, esto es la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades que goza la instancia superior para resolver el tema, siendo esto así este Colegiado sólo absolverá las impugnaciones precisadas en el acápite precedente sobre pretensión impugnatoria. En tal sentido, al no haberse interpuesto apelación por las partes contra la sentencia en cuanto declara Infundada la tacha por falsedad deducida por el demandante.

DECIMOCTAVO.- Que, *previamente al pronunciamiento respecto a los fundamentos de la apelación que inciden en el fondo de la controversia, se emite pronunciamiento sobre los fundamentos vertidos por la apelante relativos, aunque de manera genérica, a la nulidad de actuados*, toda vez que se está alegando que no se habría emitido pronunciamiento sobre el valor probatorios de las documentales

respecto a las cuales se desestimó la tacha formulada por la parte demandante, lo que implica alegar una motivación insuficiente, lo que afectaría dicha resolución de nulidad, por lo que debe dilucidarse este extremo del impugnatorio, pues su eventual amparo (verificación de una causal de nulidad) podría relevar al Ad quem de emitir un pronunciamiento respecto del fondo de la litis; además -y sobre todo-, porque alertado éste sobre una virtual nulidad debe proceder a su análisis, en resguardo de las garantías y derechos que componen el *mega derecho-principio-garantía* del debido proceso. No obstante, de un detenido análisis de los actuados se verifica que no existe tal vicio, ya que la Juez ha cumplido, en este caso, con expresar claramente las razones y fundamentos, que sustentan su decisión de amparar en parte la demanda incoada por el accionante, en los términos a los que se contrae el fallo; en ese sentido, se ha corroborado que la Juez del proceso, al expedir la sentencia impugnada, sí ha observado la *garantía constitucional* contenida en el artículo 139 literal 3 de la Constitución Política, atendiendo al mérito del Derecho y a lo actuado, al margen de las valoraciones que en revisión puedan recaer sobre su decisión jurisdiccional en torno a los extremos objeto del grado -y que en modo alguno constituyen causal de nulidad-, aspecto que se abordará seguidamente.

DECIMONOVENO.- Que, en este sentido, cuando se alude a motivación insuficiente en la sentencia venida en grado, es necesario tener en cuenta que de conformidad con el artículo 31, primer párrafo, de la Ley Número 29497, “*El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho **esenciales** para motivar su decisión.*”; esta norma es concordante con el artículo 197 del CPC, de aplicación supletoria al proceso laboral, en cuanto establece que “*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.*” (lo resaltado en negritas corresponde a este Colegiado); por lo tanto la simple alegación que la Juez no ha meritado en forma suficiente los medios probatorios ofrecidos no puede determinar la nulidad de la sentencia; finalmente, debe considerarse que frente a la alegación de vicios procesales, y aún sin ser estos invocados, si los vicios advertidos no son de tal trascendencia que afecten el debido proceso y el derecho de defensa de las partes, no

existe razón para no entrar a decidir el fondo del asunto; es en este sentido que también se pronuncia el Tribunal Constitucional cuando en el fundamento 7 de la Sentencia recaída en el Expediente número 00728-2008-PHC/TC (CASO LLAMOJA HILARES), en el que detalla cuál es el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, al establecer previamente lo siguiente:

“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.” (lo resaltado en negritas es nuestro).

VIGÉSIMO.- Que, en lo relativo a la excepción de prescripción extintiva de la acción, la A quo la ha desestimado, declarándola improcedente en tanto la Ley Número 27321, que invoca la demandada, señala que “*las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral*”; esto en razón a que la misma demandada ha errado en la denominación de su defensa procesal al deducir la excepción de prescripción extintiva de la acción en lugar de la excepción de caducidad (fojas 48), situación que se repite en los actos orales en la audiencia de juzgamiento en la etapa de confrontación de posiciones, que se registra en audio y video en el Sistema Integrado de Justicia (SIJ), en que alude a la excepción de prescripción extintiva de la acción (**minuto 08:20**) y que en su escrito de apelación pretende hacer creer que la confusión se ha generado por parte del juzgador; no obstante lo dicho, se entiende también que el juez conoce el derecho, por lo que en realidad el mismo juzgador debió advertir que lo que en realidad estaba formulando la parte demandada era la excepción de caducidad, como fluye de los fundamentos en los que sustenta la excepción propuesta tanto en su contestación de la demanda

como en la confrontación de posiciones en la audiencia de juzgamiento, y no considerar formalmente que si bien la alegación de un plazo de treinta días implica caducidad, al haberse formulado bajo la denominación de prescripción, deviene en improcedente. En tal sentido, debe evaluarse si efectivamente existe o no caducidad conforme lo alega la parte demandada.

VIGÉSIMO PRIMERO.- Que, así, *en cuanto a la excepción de caducidad, como debe entenderse la excepción formulada por la parte demandada*, este Colegiado concluye debe ser declarada infundada, toda vez que entre la fecha de cese del actor y la fecha de interposición de demanda, no ha transcurrido el plazo de 30 días hábiles a que se refieren las normas legales y los criterios jurisdiccionales que regulan y se pronuncian sobre la aplicación del plazo de caducidad respecto a las pretensiones de impugnación del despido; al respecto, debe considerarse que el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del año 2014, en el punto 3.2 planteó la siguiente interrogante: **¿Cuál es el plazo de caducidad y cómo se computa, para presentar una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento?**, siendo que el **pleno acordó por unanimidad:**

“El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En los casos en que exista en trámite una demanda de amparo, esta deberá ser reconocida ante el Juez ordinario laboral si se verifica que la misma ha sido interpuesta dentro del plazo de 30 días hábiles”.

Ello implica que la parte demandante debió interponer su demanda, dentro del plazo legal establecido de 30 días hábiles, y como se puede verificar, efectivamente el accionante interpuso la demanda al treintavo día hábil (30), por lo que tal caducidad alegada no se habría producido, en tanto se puede observar que la fecha de cese de labores del demandante se produjo el día **01 de junio de 2013**, entendiéndose que el último día de labores fue el día 31 de mayo de 2013, hecho aceptado por ambas partes y por lo tanto no controvertido, por lo que no corresponde mayor

análisis al respecto; asimismo la demanda fue interpuesta con fecha **23 de julio de 2013**, como se observa a folios 09 del escrito de demanda, esto es 52 días naturales posteriores a la interposición de demanda; sin embargo, dentro de los 30 días hábiles que corresponden al cómputo del plazo de caducidad, teniendo en cuenta circunstancias de hecho que escapan del control regular de las partes sobre el proceso (causales de suspensión del plazo de caducidad); así se verifica que no corresponde considerar para el cómputo del plazo de caducidad los días de falta de funcionamiento del Poder Judicial que implican los días sábados y domingos en que no hay despacho judicial, de igual forma los días 27 y 28 de junio del año 2013 han sido días feriados, asimismo los días 26 de junio, así como 2, 3, 4 y 5 de julio del año 2013 corresponderían a fecha de paros y huelga ante el Poder Judicial, por lo que con respecto a estos días, tampoco se contabilizan para el plazo de caducidad. Siendo así, es exactamente al treintavo día hábil del cómputo de plazo para la caducidad en que se ha presentado la demanda; así, el demandante se encontraba habilitado para reclamar su derecho, en tanto no se ha producido caducidad, por lo que en consecuencia este Colegiado resuelve revocar la sentencia en cuanto declara improcedente la excepción de caducidad (considerada por la A quo como excepción de prescripción) y reformándola se declara infundada.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- Que, *en lo que respecta a los fundamentos de fondo de la apelación, en lo relativo a la desnaturalización de los contratos modales*, debe tenerse en consideración que conforme se infiere del artículo 4 de la LPCL, los contratos sujetos a modalidad son de carácter excepcional y para cuya existencia deben observar los requisitos y formas que la Ley prevé, mientras que el contrato a plazo indefinido puede celebrarse sin mayor formalidad, es decir que para que la contratación modal sea válidamente celebrada se exige una serie de requisitos de existencia, de forma y de fondo ante cuyo incumplimiento se debe declarar su invalidez o, en todo caso, su desnaturalización. En este orden de ideas debe tenerse en cuenta que de conformidad con el artículo 72 de la 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.” (lo resaltado en negritas es nuestro); es decir, en el caso de contratos sujetos a modalidad, como ya se ha verificado al citar el artículo 4, segundo párrafo, de la misma norma legal acotada, a diferencia de los contratos de duración indeterminada, no es posible su celebración válidamente sin cumplir con la forma escrita, y además sin que se exprese – por escrito – la causalidad de la contratación. En este sentido, debemos precisar que como **requisito de existencia** tenemos a la **escrituralidad** que prescribe que este tipo de contratos, los modales, necesariamente deben de ser celebrados bajo una forma o expresión escrita, constituyendo, en rigor, una formalidad *ad solemnitatem* determinante para la existencia jurídica válida de este tipo de contratación; el **requisito de fondo** está constituido por el *principio de la causalidad objetiva*, según los cuales, la empleadora que contrata bajo modalidad debe fundamentar adecuadamente la causa o motivación que generó y justificó, de manera razonable, la necesidad de emplear este tipo de contratos -como excepción que es- y no la contratación a plazo indefinido; y por último, tenemos un **requisito de forma**, según lo establecido por el artículo 73 de la LPCL, que **es el registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.***

VIGÉSIMO TERCERO.- Que, dentro del ordenamiento jurídico peruano, se puede observar que una de las manifestaciones del principio protector es **la preferencia por los contratos de duración indefinida** que constituye la regla general en el sistema jurídico laboral, lo cual tiene asidero legal en el artículo 4° de la LPCL. Asimismo la Constitución del Estado en sus artículos 22°, 23° y 27° también los ha contemplado, aseveración que es compartida y avalada por el Tribunal Constitucional en numerosos pronunciamientos, entre ellos los recaídos en los expedientes Nros. 1397-2001-AA/TC, 1874-2002-AA/TC, 10777.2006-PA/TC y 00357-2011-PA/TC, al afirmar que ; “(...) ***Hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de***

*contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado (...)*¹⁸; de igual modo ha señalado que: “(...) *se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho de Trabajo, ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la cual tiene base constitucional.*” Estas implican la cobertura de circunstancias especiales que se han de presentar, las cuales pueden estar referidas a necesidades de 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 ha de ejecutarse, excepto los contratos de trabajo o de temporada, que por su naturaleza podrían ser permanentes.

VIGÉSIMO CUARTO.- Que, al respecto, como bien lo señala Wilfredo Sanguineti en relación a los requisitos de la escrituralidad y la causalidad:

“...Esta exigencia, en apariencia puramente formal, opera como garantía desde una doble perspectiva: tanto asegurando el conocimiento previo por parte del trabajador de las especiales condiciones del contrato, como delimitando desde un inicio su carácter temporal. De esta forma, no será posible alegar a posteriori la temporalidad de vínculos que no hayan sido inicialmente y de modo expreso calificados como tales. (...) Para cumplir con la exigencia de la forma escrita no bastará, en consecuencia, la mera suscripción de un documento en el que se aluda a la temporalidad del vínculo laboral, sino que será preciso poner de relieve los elementos que la definen y justifican. Ello incluye, como es obvio, no sólo la indicación del tipo contractual y el tiempo previsto para su conclusión, sino también una exposición de los motivos, vinculados a la actividad o situación de la empresa...”

En este mismo sentido opina el autor Jorge Toyama cuando señala que:

“...de una lado, la formalidad importa –al igual que los contratos por tiempo parcial- un requisito esencial para la validez del contrato (formalidad ad solemnitatem) y, de otro lado, la necesidad de que se indique expresamente las

¹⁸ Fundamento tercero de la sentencia recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC del 19 de Diciembre de 2003.

causas objetivas y concretas que motivan la contratación temporal... ”¹⁹

VIGÉSIMO QUINTO.- Que, así, conforme a lo antes expuesto, se puede observar que **para que un contrato sea modal, este debe cumplir con ciertos requisitos, los cuales deben darse de forma copulativa,** y determinen la realización de este tipo de contratación, en tanto como se ha señalado líneas arriba, la contratación en nuestro sistema jurídico se decanta por la contratación a tiempo indefinido; así en el caso de autos, se verifica que el primer **requisito de escrituralidad,** sí ha sido acreditado en su totalidad por la demandada, pues de folios 35-36 y de folios 42-47, se puede observar la suscripción de contratos de trabajo por incremento de actividad, celebrado entre las partes.

VIGÉSIMO SEXTO.- Que, en cuanto al requisito de consignar **las causas objetivas determinantes de la contratación,** se verifica en la cláusula segunda de los contratos suscritos por el actor que se señala como la causa para haber optado por la modalidad contractual de “Incremento de Actividades”, la siguiente: *“en vista de las necesidades del incremento de actividades tal como se desprende del informe comercial N° 004-COOB-Pro-Tru-2011 con fecha 02 de agosto del 2011, se han incrementado para la empresa los requerimientos del área de Producción, lo que implica la necesidad de EL EMPLEADOR de contratar personal idóneo a plazo determinado, ingreso aprobado por memorándum temporal N°012-OB-PROD-TRU.”* De esta cláusula contractual se aprecia que la justificación o causa objetiva de la contratación no fluye del propio contenido del contrato, sino que se deriva su verificación al contenido del informe Comercial número 004-COOB-Pro-Tru-2011, que no forma parte del contrato y que ha sido presentado por la parte demandada a fojas 37; al respecto, debe tenerse en cuenta que cuando el artículo 72° de la LPCL establece que en los contratos debe constar la causa objetiva determinante de la contratación, no alude a que debe indicarse simplemente la modalidad contractual empleada o remitirse a la concepción legal de dicha modalidad, sino que se debe explicar o fundamentar en forma concreta y adecuada la causa o motivación que

¹⁹ **TOYAMA MIYAGUSUKU,** Jorge: Instituciones del Derecho Laboral. Ed. Gaceta Jurídica S.A. Lima 2004. página 270.

generó y justificó, de forma razonable, la necesidad de emplear esta modalidad en lugar de procurar una contratación a plazo indeterminado y sin necesidad de formalidad prevista en la ley. De esta forma, de un detallado análisis de las cláusulas contenidas en los contratos por incremento de actividad, suscritos por las partes, se puede observar que no fluye de los mismos la justificación para que sean modales, en tanto en la cláusula segunda de los mismos se puede evidenciar que es genérica y no llega a establecer cuál sería ese supuesto “incremento de actividad” al cual se refiere.

VIGÉSIMO SÉPTIMO.- Que, por otra parte, este Colegiado advierte del mismo Informe número 004-COOB-Pro-Tru-2011, de foja 37, a que se hace remisión en los contratos modales suscritos por las partes, que se hace referencia a lo siguiente *“Necesitamos se dé prioridad al ensaque de afrecho en sacos de 40 kilos. La demanda de afrecho a granel ha disminuido notoriamente, además de la falta de espacio en los locales de clientes para almacenar. El no despachar diariamente afrecho puede paralizar la Molienda”*, informe que es emitido por el Jefe de Producción C; sin embargo, de la revisión de los mismos y aun cuando se considerara su contenido como el sustento o justificación de la modalidad de contratación, no se aprecia que fluya de dicha documental una justificación razonable de la necesidad de recurrir a un contrato de incremento de actividad; esto en razón a que de conformidad con el artículo 57 de la LPCL, segundo párrafo, *“(…) Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.”*, sin que del aludido informe se haga referencia al inicio de nuevas actividades o al incremento de las ya existentes en la empresa y a la necesidad de la contratación de personal distinto del que ya viene laborando como permanente y a la imposibilidad de que dicho personal pueda asumir dicho incremento de la producción; por el contrario se alude a una necesidad en el desarrollo del proceso productivo que luego no es claramente explicado ya que se alude a la disminución de la demanda de afrecho (y no al incremento de la demanda) y luego a la falta de espacio en los locales para almacenar (sin explicar qué relación hay entre la disminución de la demanda y los locales para almacenar), y luego nuevamente se

alude al proceso productivo en cuanto a la posibilidad de paralizar la molienda si no se despacha diariamente el afrecho (pero sin explicar por qué con el personal permanente de la empresa no es posible realizar el despacho diario del afrecho); es más, del recurso de apelación se alude a una situación de “*sobre producción de harina y afrecho*” que se mantuvo hasta el año 2013; sin embargo, tal precisión no se aprecia en los contratos y menos en el documento de remisión de los contratos de fojas 37. Por lo tanto, este Colegiado concluye que el incremento de actividad no se encuentra acreditado en los documentos presentados por la demandada, por lo que no se observa el incumplimiento de la justificación de la causalidad objetiva, lo que implica que uno de los requisitos que configura a la contratación modal no ha sido satisfecho, lo que determina se establezca un fraude a la ley en el uso de contratación modal a que se contrae el inciso d) del artículo 77° de la LPCL.

VIGÉSIMO OCTAVO.- Que, *en cuanto al argumento de la demandada que no se ha valorado el conjunto de sus medios probatorios y tampoco se ha tenido en cuenta la facultad habilitante con la que cuenta la A quo, consistente en poder actuar pruebas de oficio*, en tanto ha incumplido con acreditar la inscripción de los contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; al respecto la norma es clara, el artículo 73° del Decreto Supremo número 003-97-TR establece como último requisito para justificar la contratación modal **el registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo**, dado que la demandada si bien ha presentado como medio probatorio los contratos suscritos con el demandante, obrantes de folios 35-36 y de folios 42-47, no ha cumplido con acreditar la suscripción de estos contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, y por ende se ha incumplido con otro de los requisitos establecidos para la contratación sujeta a modalidad, que es carga probatoria de la demandada, según lo establecido en el artículo 23.4 inciso a) de la NLPT, el cual textualmente explica “...*incumbe al demandado la carga de la prueba de el pago, **el cumplimiento de las normas legales**, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales , su extinción y su inexigibilidad.*” (lo subrayado en negritas es nuestro); por lo que la demandada no puede, bajo ningún fundamento, pretender transferir al juzgador, carga probatoria que debió ser presentada por ella en un primer momento, pero que no lo hizo; máxime si

se tiene en cuenta que este además implica un requisito establecido por la ley y que corresponde a la parte empleadora aportar al proceso la prueba que respalde su tesis de que los contratos suscritos con el demandante han sido de carácter modal y por lo tanto no estarían desnaturalizados.

VIGÉSIMO NOVENO.- Que, es así que este Colegiado concluye, en base a los argumentos esgrimidos en los considerandos anteriores, que debe confirmarse en este extremo lo resuelto por la A quo, en tanto los contratos modales por incremento de actividades, no cuentan con una causa objetiva que justifique su uso excepcional, por lo que se produjo la desnaturalización de la contratación modal suscrita con la demandada por fraude a las normas laborales, correspondiendo considerar que siempre ha existido un contrato de trabajo de duración indeterminada de conformidad con el artículo 77, inciso d), de la LPCL, en cuanto establece que *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.”*, teniendo en cuenta que se entiende que existe simulación o fraude a las normas sobre contratación modal cuando justamente la contratación no se sujeta a lo establecido por los artículos 4, 53, y/o 57 a 73 de la referida norma.

TRIGÉSIMO.- Que, *en cuanto a los costos del proceso*, es necesario señalar que según lo previsto por el artículo 414° del CPC, los costos procesales constituyen un reembolso a favor de la parte vencedora por los gastos que éste haya efectuado por concepto de los honorarios profesionales de su abogado defensor. Asimismo, es necesario precisar que la regulación de los costos procesales u honorarios profesionales se efectúa en función de las incidencias del proceso así como a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, naturaleza y su complejidad, el importe ordenado pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidables), el esfuerzo procedimental de la defensa del demandante que en este nuevo esquema procesal, en donde además la participación del abogado de la defensa es mucho más activo, se exige de él una mayor preparación, conocimiento y dedicación, pues al tratarse de un

sistema marcado fundamentalmente por la oralidad, inmediatez, concentración y celeridad, el abogado viene a constituir un actor de primer orden ya sea como abogado de la parte actora o como defensa de la demandada. Razón por la cual, se debe proceder a hacer un análisis de estos factores que se presentan durante el decurso del proceso a fin de poder establecer un criterio objetivo, prudencial y equitativo respecto al monto a fijar por concepto de honorarios profesionales.

TRIGÉSIMO PRIMERO.- Que, así las cosas, atendiendo a los factores antes enunciados, en el caso de autos, respecto a la *naturaleza y la complejidad del proceso en sí*, debe indicarse que si bien se trata de un proceso cuya naturaleza de las pretensión resuelta (Reposición por despido incausado) es usualmente ventilada en sede jurisdiccional laboral, no obstante se constata que se trata de un proceso con un relativo nivel de complejidad; en cuanto al *despliegue profesional del abogado de la parte demandante*, tenemos que en el nuevo proceso laboral la preservación del principio de celeridad y economía procesal exige una defensa técnica adecuada desde la postulación de la demanda, así como, en el asesoramiento de la parte demandante en la audiencia de conciliación y, fundamentalmente, en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento, en la que debe exponer su teoría del caso, participar activamente en la actuación de pruebas y exponer sus alegatos finales; verificándose de la revisión de autos, que durante el periodo que el demandante fue asistido por su defensa letrada, ésta ha sido continua, con un aceptable nivel de diligencia, advirtiéndose además una aceptable gestión y actividad orientada a la obtención de un resultado exitoso en el cobro de los adeudos pretendidos por el demandante, así pues, debe anotarse que el proceso ha sido favorable a la parte demandante a raíz de su demanda bien estructurada y fundamentada; respecto a la *duración del proceso*, se advierte, del cargo de ingreso de expedientes al Centro de Distribución General (folios 01), que a la fecha ha transcurrido más de un año y cinco meses desde la interposición de la demanda (de fecha 23 de julio de 2013 según constancia de fojas 09) y, que el motivo del grado es la **apelación de la sentencia** por la demandada, en tanto esta resultó favorable para la parte contraria . Por otro lado, se precisa que no se puede perder de vista que los costos, entendidos como el resarcimiento razonable por los gastos en honorarios fundados en el despliegue de la defensa letrada, es por todo el

íter procesal, es decir, su determinación obedece a una proyección de todo el proceso, incluida la sede *casatoria* y el proceso de ejecución²⁰, pues, el nuevo proceso laboral tiende a *premiar* el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad la misma que no solamente responde a una labor que se manifiesta cuantitativamente en la sentencia, sino que comprende algunos ámbitos que se encuentran en juego y que además no siempre determinan un resultado exitoso, pero sí merecen un reconocimiento adecuado; así por ejemplo, en la labor abogadil el letrado se identifica con su patrocinado, con el hecho litigioso, procura desplegar las mejores estrategias argumentativas y probatorias, poniendo en juego su reputación profesional, entre otros aspectos que son difíciles de comprobarse objetivamente, pero que sin embargo están latentes en cada proceso judicial.

TRIGÉSIMO SEGUNDO.- Que, ahora bien, habiendo merituado los factores antes glosados, este Colegiado, en aras de los estándares de razonabilidad y proporcionalidad a los que debe atender el Juzgador a efectos de alejar el riesgo de arbitrariedad en que podría caer, así como teniendo en cuenta los *estándares* del mercado profesional abogadil que rigen en nuestro Distrito Judicial, determina que es correcto que se haya fijado los costos procesales en el monto de **S/. 7,000.00**, por lo que debe confirmarse la venida en grado en este extremo también.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON la **Sentencia (Resolución número SEIS)**, de fojas 70-83, su fecha 15 de setiembre de 2014, que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por **A.**, contra **B.** sobre reposición por despido incausado. **REVOCARON** la **sentencia** en el extremo que declara improcedente la excepción de caducidad (erróneamente designada prescripción) formulada por la demandada, y **REFORMÁNDOLA** la declararon **INFUNDADA**; en consecuencia, **ORDENARON** a la demandada

²⁰ Teniendo en cuenta lo postulado por el artículo 38 de la Ley número 29497, cuando prescribe “*La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias (...)*”.

CUMPLA con reponer al demandante en el cargo que venía ostentando al momento del cese, esto es, ensecador/arrumador en el área de molino; más el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes; asimismo **ORDENARON** a la emplazada pague al demandante la suma de **S/. 7,000.00 (SIETE MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES)** por concepto de costos del proceso, más el 5% de dicha suma destinada al Colegio de Abogados de La Libertad; **la confirmaron en lo demás que contiene;** y los devolvieron al Tercer Juzgado Laboral de Trujillo.- **PONENTE: JUEZ SUPERIOR JAVIER ARTURO REYES GUERRA.-**

SS.

CASTILLO LEÓN.

REYES GUERRA.

PERALTA GARCÍA.

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. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</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 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. No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></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 facticos expuestos</p>

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

			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 Congruencia	<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 de lo solicitado) (Si cumple</p>

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

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

		Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple</p> <p>2. Explícita 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. Si cumple</i></p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<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</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>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**

2. Evidencia **el asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Si cumple**

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

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

1.2. Postura de las partes

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

Si cumple

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple**

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

el juez.) Si cumple

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

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.* **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**

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

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

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**

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la*

*prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).***Si cumple**

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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**

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

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

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

Fundamentos:

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

dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

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

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

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

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

Cuadro 5

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

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

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y 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° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad; Trujillo, 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 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° 03857-2013-0-1601-JR-LA-03, sobre: reposición de despido, por despido incausado. Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

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

Trujillo 04 de marzo del 2018

JOSE LEONCIO CASTAÑEDA ESPEJO
DNI. N° 17953847