



**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, PAGO DE REMUNERACIONES Y
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS;
EXPEDIENTE N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04;
DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO.
2019**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

**LUCERO PUMA, ROBER EVARISTO
ORCID: 0000-0001-7360-7733**

ASESORA

**MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA
ORCID: 0000-0002-9773-1322**

TRUJILLO – PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Lucero Puma, Rober Evaristo

ORCID: 0000-0001-7360-7733

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

ASESORA

Muñoz Rosas, Dionea Loayza

ORCID: 0000-0002-9773-1322

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

JURADO

Barrantes Prado, Eliter Leonel

ORCID: 0000-0002-9814-7451

Espinoza Callán, Edilberto Clinio

ORCID: 0000-0003-1018-7713

Romero Graus, Carlos Hernán

ORCID: 0000-0001-7934-5068

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. BARRANTES PRADO, ELITER LEONEL
Presidente

Dr. ESPINOZA CALLAN EDILBERTO CLINIO
Miembro

Mgtr. ROMERO GRAUS CARLOS HERNÁN
Miembro

Abg. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesora

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento profundo, a todos los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote que han contribuido significativamente en mi educación y formación profesional.

Lucero Puma Rober Evaristo

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad y la fuerza necesaria para alcanzar mi sueño profesional.

A mi esposa Carmen Flores y mis hijos Jesús, Anamile y Patrick, por el apoyo incondicional brindado desde el inicio de mis estudios hasta la actualidad para dar el importante paso en mi carrera profesional.

Lucero Puma Rober Evaristo

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios, en el expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04, Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2019? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: beneficios sociales, calidad, derecho laboral, motivación, y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as problem what is the quality of the sentences of first and second instance on reinstatement for unfair dismissal, payment of remuneration and compensation for time of services, in file No. 05583-2012-0-1601-JR- LA-04, Judicial District of La Libertad - Trujillo. 2019? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as a tool a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the exhibition part, considered and decisive, pertaining to: the first instance ruling was of a range: very high, very high and very high; and of the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Keywords: social benefits, quality, labor law, motivation, and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Título de la tesis.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de resultados.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de investigación.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
2.1. ANTECEDENTES.....	6
2.2. BASES TEÓRICAS.....	9
2.2.1. Procesales.....	9
2.2.1.1. El proceso ordinario laboral.....	9
2.2.1.1.1. Concepto.....	9
2.2.1.1.2. Etapas.....	9
2.2.1.1.3. Principios procesales aplicables al proceso laboral.....	12
2.2.1.1.4. La audiencia	15
2.2.1.1.5. Los puntos controvertidos.....	15
2.2.1.1.6 Los sujetos en el proceso	16
2.2.1.2. La prueba	16
2.2.1.2.1. Concepto.....	16
2.2.1.2.2. Objeto de la prueba.....	17

2.2.1.2.3. Principio de carga de la prueba.....	17
2.2.1.2.4. Las pruebas en las sentencias examinadas.....	17
2.2.1.3. La sentencia.....	18
2.2.1.3.1. Concepto.....	18
2.2.1.3.2. Etapas de la sentencia	19
2.2.1.3.3. Partes fundamentales de la sentencia	19
2.2.1.3.4. Desarrollo formal de la sentencia laboral	20
2.2.1.3.5. La motivación en la sentencia.....	21
2.2.1.3.5.1. Concepto.....	21
2.2.1.3.5.2. Marco normativo.....	22
2.2.1.3.5.3. En la jurisprudencia.....	22
2.2.1.3.5.4 La motivación de las sentencias en la Ley Procesal del Trabajo	23
2.2.1.3.5.5. Consecuencias del deber de la motivación judicial.....	23
2.2.1.3.5.6. Fines de la motivación.....	23
2.2.1.3.5.7. Requisitos de la motivación.....	24
2.2.1.3.5.8. Criterios de verdad y validez como fundamentos de la motivación....	24
2.2.1.3.6 Principio de congruencia procesal	25
2.2.1.3.6.1. Concepto	25
2.2.1.3.6.2. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral.....	26
2.2.1.4. Medios impugnatorios	26
2.2.1.4.1. Concepto	26
2.2.1.4.2 Clasificación.....	27
2.2.1.4.3 Clases	29
2.2.1.4.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio.....	30
2.2.2. Sustantivas.....	31
2.2.1.2. Contrato de trabajo.....	31
2.2.1.2.1. Concepto.....	31
2.2.1.2.2. Regulación.....	31
2.2.1.2.3. Características del contrato de trabajo.....	32
2.2.1.2.4. Elementos esenciales o propios del contrato de trabajo.....	33
2.2.1.2.4.1. La prestación personal de servicios.....	33
2.2.1.2.4.2. La subordinación	33

2.2.1.2.4.3. La remuneración	33
2.2.1.2.5. Clases de contrato de trabajo.....	34
2.2.1.2.6. Extinción del contrato de trabajo.....	35
2.2.1.2.6.1. Concepto.....	35
2.2.1.2.6.2 Causas de extinción.....	36
2.2.1.3. El despido.....	36
2.2.1.3.1. Base legal.....	36
2.2.1.3.2. Concepto.....	36
2.2.1.3.3. Causas de despido.....	37
2.2.1.3.3.1. Capacidad del trabajador.....	37
2.2.1.3.3.2. Conducta del trabajador.....	37
2.2.1.3.3.4 Tipos de despido.....	38
2.2.1.4. Los beneficios sociales legales.....	39
2.2.1.5 Compensación por tiempo de servicios (CTS).....	39
2.2.1.6. Reposición.....	40
2.4. MARCO CONCEPTUAL.....	41
III. HIPÓTESIS.....	42
IV. METODOLOGÍA.....	43
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	43
4.2. Diseño de investigación.....	45
4.3. Unidad de análisis.....	46
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	46
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	48
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	49
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	50
4.8. Principios éticos.....	52
V. RESULTADOS.....	53
5.1. Resultados.....	53
5.2. Análisis de los resultados.....	57
VI. CONCLUSIONES.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS.....	72

Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: 05583-2012-0-1601-JR-LA-04.....	73
Anexo 2 Definición y operacionalización de la variable e indicadores	85
Anexo 3 Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	94
Anexo 4 Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	100
Anexo 5. Cuadros descriptivos de resultados de sentencia de primera y segunda instancia	108
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio	128
Anexo 7. Cronograma de actividades	129
Anexo 8. Presupuesto.....	130

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia del Cuarto Juzgado Laboral de Trujillo.....	53
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia de la Primera Sala Especializada en lo Laboral.....	55

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El estudio que se reporta está relacionado con la actividad jurisdiccional. Al respecto se hallaron la siguiente información:

Según el estudio realizado por Vilca (2018), se encontró que la problemática en la administración de Justicia radica en la falta de organización del sistema judicial, falta de mecanismos idóneos de control y verificación de la capacidad del Juzgador, y más aun teniendo en cuenta que la administración de justicia de Paz es paupérrima en nuestro sistema judicial, es por ello necesario, que se implementen mecanismos idóneos de selección, contratación, control y evaluación del personal perteneciente al sistema judicial.

Por su parte, Gutiérrez, Torres, Esquivel y Gaceta Jurídica (2015) manifiestan que la administración de justicia común en el Perú se encuentra a cargo del Poder Judicial y para cumplir sus funciones adopta diversos mecanismos orientados al aseguramiento del logro de sus metas, entre ellos el Plan Estratégico. Al respecto, en el periodo 2007 – 2009 se identificaron las siguientes características negativas de la administración de justicia en el Perú: La carga procesal, que es la principal causa que origina la lentitud en cada una de las causas judiciales, considerando que la cantidad de órganos jurisdiccionales no se ajusta a la demanda creciente de servicios de justicia en nuestro país, sin embargo, debe analizarse que el crecimiento ha sido frenado pero no ha logrado disminuirse; de igual forma, la insuficiencia de recursos presupuestarios, que no permite que se cuente con una infraestructura en condiciones óptimas para proveer adecuadamente a los órganos jurisdiccionales, ni tampoco se cuenta con presupuesto para realizar los programas de capacitación para mejorar la eficacia y eficiencia en la administración de justicia.

Los autores antes mencionados, manifiestan que los recursos han aumentado ligeramente a lo largo de los últimos años, pero aún son insuficientes para coberturar

la necesidad y la eficacia; y por otro lado, la falta e inoperatividad de los medios alternativos de solución de conflictos. Con este punto es necesario mencionar, que se han promovido los centros de conciliación y arbitraje, pero las personas en su mayoría aún no deciden intervenir en estos centros de solución de conflictos por desconfianza y desconocimiento, y su aporte en la reducción de la carga procesal no es significativa.

Finalmente, estos autores mencionan que la corrupción es uno de los problemas más álgidos de la administración de justicia y ha conllevado que se genere un desprestigio del Poder Judicial, siendo un problema evidente que aumenta en gran medida la carga procesal. La problemática que conlleva la inadecuada administración de justicia, se centra en la carga procesal, demora de los procesos, provisionalidad de los jueces en cada juzgado, sanciones a los magistrados y presupuesto limitado, y aunado a ello, tenemos el déficit de información que conlleva a no garantizar calidad en la emisión de las sentencias y por ende afecta de forma directa la administración de justicia en el Perú.

Por otro lado, Pulla (2016), declara que para mejorar la actividad jurisdiccional y la calidad de la justicia en nuestro país, los jueces al momento de ejercer su actividad jurisdiccional deben dictar resoluciones que se centren en el respeto del debido proceso y respeto de los derechos constitucionales con la finalidad que las decisiones judiciales respeten la independencia e imparcialidad donde se evidencie la normatividad constitucional e internacional respecto a la garantía de los derechos fundamentales, evitando la vulneración, el menoscabo o agravio de algunos, es por ello, necesario que se capacite a los jueces de forma permanente con revisión jurisdiccional vigente, logrando reducir en medida significativa la violación de derechos constitucionales.

Siendo necesaria la motivación de las resoluciones judiciales con la finalidad de que no se vulneren derechos donde la configuración de un precepto jurídico se deba a la concepción del poder y sus relaciones sociales en un momento determinado de la sociedad y el papel que tiene el derecho al momento de resolver conflictos sociales sea preponderante. Es por ello necesario que las decisiones jurisdiccionales se motiven en

mérito al respeto de las normas nacionales como internacionales, teniendo presente la necesidad de motivar, las personas a quienes se dirigen la motivación y que tipo de razones cimientan la decisión final (Higa, 2015).

En la investigación realizada por la Corte Suprema de Justicia (2018), se encontró que la confianza de la sociedad a la administración de justicia es baja, esto en mérito a la imagen que han formado todos los medios de comunicación respecto a los operadores de justicia debido a los actos de corrupción que ha ido en aumento, afectando directamente la celeridad procesal y la administración de justicia de forma oportuna, en los últimos años el Poder Judicial ha implementado medidas que tienden a mitigar dicha problemática, pero aún persisten los conflictos más recurrentes que se centran en la carga procesal, las condiciones en las que laboran los administradores de justicia y los plazos que no son respetados conforme a las normas procesales.

En la problemática local, según Castillo (2019), los problemas de sobrecarga y demora en la justicia laboral no solo obedecen a causas del presupuesto o demanda de ciudadanos que recurren para acceder a la administración de justicia, sino también responden a criterios equivocados de los magistrados, quienes de buena fe, y contraviniendo con los principios y fundamentos de la reforma procesal laboral adoptan decisiones que inciden de forma negativa en la celeridad procesal, y en la percepción de la ciudadanía respecto a la calidad del servicio judicial. En tal sentido, para revertir dicha situación es necesaria la sensibilización de los jueces laborales para que reorienten su conducta para el logro de los objetivos institucionales, y por otro lado la constante capacitación a los operadores del proceso laboral.

Como puede detectarse las fuentes reportan una situación que incita investigar en el ámbito judicial. Lo que justifica la propuesta de la línea de investigación impulsada por la Universidad denominada: Administración de Justicia en el Perú (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2019).

Para su desarrollo se usó un proceso judicial documentado: el expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04 donde el asunto judicializado fue reposición por despido

incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios, concluido por sentencia, de cuya revisión se obtuvo el problema.

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios; expediente N° 05583-2012-0-1601-Jr-La-04; Distrito Judicial De La Libertad – Trujillo. 2019?.

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General:

Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios; expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial De La Libertad – Trujillo. 2019.

1.3.2. Específicos

1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación de la investigación

La investigación se justifica porque se impulsó por los hallazgos que se encontró en la realidad y que involucran de forma directa a la actividad jurisdiccional, y a cada uno de los actores sociales, asimismo se consolida como una forma para lograr alcanzar los objetivos y la línea de investigación porque se seleccionó el expediente en mérito a las condiciones de la realidad, con la finalidad de determinar si las sentencias cumplen con los parámetros establecidos en la normatividad, en la doctrina y en la jurisprudencia.

En mérito a ello, y a la información encontrada en la investigación, se puede determinar que las causas que limitan la administración de justicia de calidad, se debe a factores externos que conllevan el aplazamiento de las causas justiciables, y la demora en la resolución de cada caso en particular, Asimismo, ayuda a que el investigador con los conocimientos previos en la materia sustantiva como procesal, permita determinar en base a los indicadores propuestos cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia del proceso seleccionado.

De igual forma, se identifican que los resultados, se orientan a sensibilizar a los partícipes dentro del proceso, en la medida que no solo intervienen los jueces sino las partes y los abogados defensores. Por lo cual, con el análisis de las sentencias se relacionarán con los criterios jurídicos específicos teniendo en cuenta la motivación, la congruencia y el derecho sustantivo pertinente, y determinar de forma fehaciente la calidad de las sentencias.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1. Antecedentes

2.1.1. Investigaciones en línea

Rivera (2019) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización; Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Tacna – Juliaca- 2019”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia, los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias, de primera y de segunda instancia, fueron de calidad muy alta, respectivamente.

Paredes (2017) en su investigación exploratoria – descriptiva titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00042-2012-0-2601-jm-la-01, del Distrito Judicial de Tumbes - Tumbes. 2017”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia, los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta, alta y muy alta, respectivamente; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias, de primera y de segunda instancia, fueron de calidad muy alta, respectivamente.

Ipanaqué (2016), en su investigación exploratoria – descriptiva titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 01956-2009-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – Piura.

2016”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta; en conclusión, se determinó que las sentencias, de primera y de segunda instancia, fueron de calidad muy alta y alta, respectivamente.

2.1.1. Investigaciones Libres

Hallo (2017), en su investigación descriptiva, titulada “La citación en el despido ineficaz y el principio de celeridad procesal”, teniendo en cuenta la normatividad y jurisprudencia, arriba a las siguientes conclusiones: se logró plantear una realidad latente en el sistema procesal ecuatoriano el cual consiste en entorpecer inapropiadamente trámites legales que deben ser clarificados y homogéneos en la ley para evitar que de esta forma se trasgreda derechos básicos como el acceso a la justicia. Se logra determinar además que el Estado ecuatoriano a través de su sistema jurídico Constitucional deja de ser un mero registro de Articulados legales y se convierte en un tutelar de derechos, en un instrumento garantista, por consiguiente, sus leyes hegemónicamente de rango inferior deben tener una armonía vinculante con la constitución de la república. Por último, se llega a la determinación de criterio, que la cura para los males procesales consiste en realizar estructuras legales simples y diáfanas y en el caso de la citación en materia legal en lo referente al despido ineficaz la mejor forma es homogenizar la actividad de la citación con los parámetros del Código Orgánico general de Procesos para que no exista doble grado de procedimientos y generar con eficiencia y eficacia esta llave judicial de la citación en beneficio del Pueblo ecuatoriano.

Huanayque (2017), en su investigación explicativa, titulada: “Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”, arribó a las siguientes conclusiones: La limitada forma de protección del artículo 34 del vigente

TUO de la LPCL para otorgar tutela restitutoria frente a un despido inconstitucional con vulneración de derechos fundamentales obligó al Tribunal Constitucional, mediante el caso Fetratel, STC 1124-2001-AA-TC, ha inaplicar dicho dispositivo legal, y mediante el caso Llanos, STC 976-2001-AA/TC, reforzar los niveles de protección a los derechos del trabajador frente a prácticas empresariales abusivas mediante las cuales se extinguían unilateralmente la relación laboral, vaciando de contenido el derecho al trabajo, en su contenido esencial a la causa justa en el despido, y la adecuada protección contra el despido arbitrario.

La justicia laboral ordinaria, debido a la subsistencia del marco dual de protección legal y constitucional, durante casi quince años, no mantienen un tratamiento uniforme sobre la aplicación del despido fraudulento, desde los supuestos en los cuales se aplica, la observancia o no de las características que se han desarrollado para este despido inconstitucional, o la forma en cómo se delimita la pretensión de reposición del despido fraudulento dentro del escenario jurisprudencial.

Lavi (2016) en su investigación descriptiva, titulada “El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral”, arribó a las siguientes conclusiones: Al declarar el despido nulo, incausado o fraudulento el cese encuentra afecto de nulidad por lo que el mismo debe entenderse como inexistente razón por la cual el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo que duró el despido tiene naturaleza restitutoria, por lo que debe ordenarse su pago una vez sea declarada la ilegalidad del despido.

La reposición no genera una nueva relación de trabajo, cuando se declare que el despido impugnado vulnera derechos fundamentales debe considerarse aquel periodo de cese como laborado y, consecuentemente, se debe ordenar el pago de aquellos conceptos que se suprimió ilegalmente, es decir, la remuneración.

La remuneración debe ser considerada como aquel concepto que el trabajador percibe por la puesta a disposición de sus servicios. Una vez declarada la ilegalidad del despido se pone en evidencia que fue el empleador quien impidió al trabajador prestar sus servicios por lo que a manera de sanción no solo debe ordenarse la reposición del trabajador, sino también debe ordenarse el pago de todos los beneficios que éste dejó de percibir durante el tiempo que duró el despido.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso ordinario laboral

2.2.1.1.1 Concepto

Según Valderrama, Navarrete, Días, Cáceres y Tovalino (2016) es un conjunto de actos sistematizados que se dan en torno a la solución de un conflicto de naturaleza laboral, sabiendo que son actuaciones concadenadas que se encargan de cumplir con la normatividad vigente que deben ser cumplido por todos los operadores del ámbito jurisdiccional nacional que cuenta con el poder de decisión para la resolución de los conflictos de intereses que garanticen la relevancia jurídica nacional.

Es aquel conjunto de actos que se realizan para llegar a la resolución de un caso concreto, invocando normas y reglas que se den dentro de los conflictos laborales. El proceso ordinario laboral se rige por principios tales como el de oralidad, inmediación, publicidad, concentración y economía procesal, en el que se resuelven conflictos de naturaleza laboral (Malca, 2013).

2.2.1.1.2. Etapas

2.2.1.1.2.1. Postulación al proceso

Según Monroy (2010), es aquella actividad mediante la cual las partes acceden a la justicia mediante sus órganos jurisdiccionales, siendo así podemos advertir que materia laboral debe considerarse a la demanda que se interpone ante un Juez Laboral, así como hacer de conocimiento de aquellas materias que serán objeto de defensa y probanza en el desarrollo del proceso.

2.2.1.1.2.1.1. La demanda

A. Concepto

Según Malca (2013) la palabra demanda tiene su origen en la voz latina *demandare*, que significa “pedir, solicitar”, por lo que, de acuerdo con su etimología, la expresión demanda puede ser conceptualizada como la petición que una persona formula a otra.

Palacio (citado por Malca, 2013) menciona que la que la demanda es el acto por el cual se exige del órgano judicial la tutela de un derecho ejercitando la pertinente acción.

B. la interposición de la demanda

Según la normatividad, Ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo, si el Juzgador verifica que se cumplen con los requisitos mínimos para la reclamación de un derecho se procede con el trámite mediante la admisión de la misma por un plazo de cinco días hábiles, el auto que admite la demanda se debe correr traslado a la parte demandada y de igual forma se fijara hora y fecha para que se realice la audiencia respectiva, debiéndose llevarse a cabo en un plazo no mayor a las 30 días hábiles posteriores a la calificación de la demanda (Congreso de la República, 2010).

2.2.1.1.2.1.2. Calificación y admisión de la demanda

Según la Ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo, menciona que el juez verifica que se hayan cumplido los requisitos establecidos dentro de la normatividad todo ello en 5 días hábiles, si se observan el incumplimiento de algunos de los requisitos se concede 5 días hábiles para subsanar el efecto. Una vez que se haya admitido la demanda, el Juzgador cita a las partes en un plazo de 20 y 30 días hábiles a una audiencia de conciliación, donde se pretende solucionar los conflictos y llegar a una conclusión anticipada del proceso judicial (Congreso de la República, 2010).

2.2.1.1.2.2. Audiencia de conciliación

Es obligatoria y un procedimiento que debe de cumplirse, buscando la solución pacífica de la litis dentro del proceso, pero si pese a ello no logran conciliar, el Juez continúa con el desarrollo del proceso (Ávalos, 2015).

El artículo 43 de la Ley N° 29497, regula expresamente el procedimiento a seguir en el acto de audiencia de conciliación; según esta norma, la audiencia se inicia con la acreditación de las partes y los abogados respectivamente, el juez invita a las partes a conciliar, en caso de no haber llevado a cabo la conciliación o se haya solucionado en

parte, el Juzgador precisa las pretensiones que son materia de juicio. Si el Juez observase que la cuestión debatida es solo de derecho y sino hay necesidad de actuar medio probatorio de las partes, se solicita a los abogados que expongan sus alegatos y en el término de 60 minutos el Juez dicta el fallo respectivo (Congreso de la República, 2010).

2.2.1.1.2.3. Audiencia de Juzgamiento

En esta etapa, según el artículo 44 de la Ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo se realiza en acto único las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. En esta audiencia se inicia con la acreditación de las partes y sus abogados, si las partes no asisten y no cumplen con solicitar una nueva fecha de audiencia, el Juez declara la conclusión del proceso dentro de los 30 días naturales (Congreso de la República, 2010).

2.2.1.1.2.3.1 Etapa de confrontación de posiciones

Según el artículo 45 de la Ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo, esta etapa se inicia con una breve exposición de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hechos que fundamentan la demanda, en ato seguido el demandado hace una exposición de los hechos o razones de fondo o procesales que contradicen la demanda (Congreso de la República, 2010).

Según Vinatea y Toyama (2012) en esta etapa las partes exponen su teoría de caso frente al Juzgador, para que tenga conocimiento real y de primera fuente de los hechos que conducirán a la resolución final.

2.2.1.1.2.3.2 Etapa de actuación probatoria

Por su parte en el artículo 46 de la Ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo, prescribe que la actividad probatoria se lleva a cabo de acuerdo al siguiente esquema:

1. El Juzgador manifiesta los hechos que no necesitan ser probados por tratarse de hechos admitidos,
2. El Juzgador enuncia las pruebas admitidas respecto a los hechos que necesitan de actividad probatoria,
3. Acto posterior las partes pueden proponer cuestiones probatorias a las pruebas ya admitidas,
4. El Juzgador toma juramento en conjunto a todos los que vayan a participar en la audiencia,
5. Se actúan todos los

medios probatorios, en el siguiente orden: declaración de parte, testigos, pericias, reconocimiento y exhibición de documentos (Congreso de la República, 2010).

2.2.1.1.2.3.3 Alegatos y Sentencia

En el artículo 47 de la Ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo, se menciona que posterior a la conclusión de la actividad probatoria los abogados presentan oralmente sus alegatos, concluidos estos el Juzgador de forma inmediata (60 minutos) hace de conocimiento a las partes su decisión respecto al caso concreto, de igual forma señala día y hora para la notificación de la sentencia dentro de los cinco días hábiles siguientes (Congreso de la República, 2010).

Según Vinatea y Toyama (2012) los alegatos son considerados como la última oportunidad que tienen las partes para convencer al Juzgador su posición y para ello debe cerrarse el esquema de la teoría del caso propuesto por las partes en la audiencia, es por ello de vital importancia presentar conclusiones sólidas con un razonamiento lógico en su construcción, teniendo como base los hechos probados en el proceso.

2.2.1.1.3 Principios procesales aplicables al proceso laboral

Los principios laborales son según Plá (citado por Malca, 2013) entendidos como fuentes o líneas directrices que contienen algunos marcos normativos que inspiran al Juzgador a la solución de casos concretos, asimismo puede servir para promover y dirigir la aprobación de nuevas normas sin contravención de estos, busca la interpretación de las normas existentes y resuelve los casos no previstos en la normatividad.

2.2.1.1.3.1. El principio de oralidad

Según la Sentencia Casatoria N° 2688-2011-LA LIBERTAD, el principio de oralidad es un elemento distintivo y predominante en todos los procesos laborales y lo diferencia de otros procesos, lo que hace necesario que las partes procesales como la defensa asuman una actitud acorde con esta exigencia (Casación N° 2688-2011/ Lima).

En este contexto, siguiendo a Peña y Peña (2013) mencionan que el principio de oralidad es aquel precepto inspirador de todos los demás principios, y debe ser entendido como aquella facultad que tienen las partes para actuar sus medios de prueba, hacer una defensa conjunta y buscar prevalecer sus pretensiones en base a la normatividad y vigente y a la justicia.

2.2.1.1.3.2. El principio de inmediación

Peña y Peña (2013) mencionan que la inmediación debe ser considerada como la condición básica y fundamental dentro del proceso laboral porque es importante en la determinación de la verdad de los hechos, ya que la información y en análisis de las pruebas debe de realizarse en presencia de las partes procesales, en mérito a este principio el Juez que haya revisado, analizado y valorado las pruebas sea el mismo quien dicte sentencia en el proceso concreto.

2.2.1.1.3.3. El principio de concentración

Según Malca (2013), este principio al igual que el de oralidad e inmediación son innovaciones dentro de la nueva ley procesal del trabajo, siendo este principio el encargado de reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad de actos, evitando la dispersión de actuaciones y acortando los plazos para la resolución de los conflictos de forma célere.

2.2.1.1.3.4. El principio de celeridad procesal

Según Malca (2013) este principio se encuentra inmerso en todo el proceso porque existen normas imperativas que sancionan la dilación de los plazos en los procesos judiciales, así como normas que promueven la continuidad del proceso con prescindencia de la actividad de las partes, por lo tanto, el principio en mención obliga a que le proceso se concrete únicamente a las etapas esenciales y necesarias, haciendo que cada etapa sea limitada y se ajuste a los plazos perentorios establecidos por la normatividad específica.

2.2.1.1.3.5. El principio de economía procesal

Malca (2013), menciona que este principio se encuentra íntimamente vinculado con el principio de concentración y celeridad, ya que las actuaciones o actos procesales se realicen de la forma más pronto y concentrada, logrando de esta forma una disminución de los gastos del Estado y de los particulares.

2.2.1.1.3.6. El principio de veracidad

Malca (2013), es conocido como el principio de la verdad procesal, e implica que el Juez solo puede tener en cuenta las pruebas que han sido regular y oportunamente introducidas al proceso, y estas serán necesarias para que el Juzgador obtenga el convencimiento o certeza subjetiva de los hechos alegados por las partes.

2.2.1.1.3.7. El principio de igualdad real de las partes

Según Ávalos (2015) este principio conlleva la solución de conflictos laborales, asimismo este principio ha sido reconocido en el marco normativo. En mérito a este principio las partes ingresan en igualdad de condiciones al proceso laboral, tienen los mismos derechos y obligaciones, de igual forma pueden actuar, cuestionar o apelar cualquier decisión del órgano jurisdiccional.

2.2.1.1.3.8. Principio de realidad de los hechos

Plá (citado por Malca, 2013) el principio de primacía de la realidad implica que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y los documentos o medios de prueba, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que ocurre en el terreno de los hechos.

2.2.1.1.3.9. Principio de gratuidad

Malca (2013) es un derecho y es considerado como un auxilio judicial que se otorga a los litigantes en un determinado proceso, en ese sentido, si la pretensión del trabajador sobrepasa 70 URP puede solicitar el auxilio judicial, siempre y cuando se sustente en las normas aplicables del Código Procesal Civil.

2.2.1.1.4. La audiencia

2.2.1.1.4.1. Concepto

Según Vinatea y Toyama (2012), es un acto procesal para dilucidar una etapa del proceso laboral, en este caso, por tratarse de un proceso ordinario laboral, se ha llevado a cabo la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento.

2.2.1.1.4.2. Audiencias aplicadas en el caso concreto

Se aplicaron las siguientes audiencias:

- Audiencia de conciliación, acto al que solo concurrió la parte demandante, en mérito a ello se frustró la etapa de conciliación y se declaró rebelde al demandado.
- Audiencia de Juzgamiento, ante la incomparecencia del demandado, se inició con el juzgamiento teniendo en cuenta las pretensiones materia del juicio, el alegato único del abogado defensor, y concluye con la sentencia respectiva.
- Audiencia Pública de vista de la causa, donde se discutió la apelación de sentencia de primera instancia, donde se evidenció la lectura de las piezas del expediente, la acreditación de los intervinientes, los alegatos y el fallo queda diferido a fin de ser notificado con la sentencia (expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04).

2.2.1.1.5 Los puntos controvertidos

2.2.1.1.5.1. Concepto

Son aquellas cuestiones que son afirmadas por las partes procesales y que son relevantes para la resolución del conflicto entre ellas, en donde las partes no han coincidido y existen discrepancias entre ellas (Hinostroza, 2011).

En tanto, los puntos controvertidos se generan cuando las partes no han llegado a un acuerdo específico y la discrepancia por buscar la verdad material se centra en el análisis y debate que existe en mérito a los medios de prueba presentados por las partes.

2.2.1.1.5.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Al no existir en primera instancia, la presencia de la parte demandada, no se fijaron puntos controvertidos (Expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04).

2.2.1.1.6 Los sujetos del proceso

2.2.1.1.6.1. El juez

Carrión (2007), menciona que el Juez o Juzgador, sea de forma colegiada o unipersonal, representa al Estado mediante la administración de justicia y ejerce una actividad y función jurisdiccional, encargándose de resolver controversias surgidas en el proceso y de dictar un fallo teniendo en cuenta lo propuesto por las partes, de acuerdo a cada una las pretensiones.

2.2.1.1.6.2. Las Partes

González (2014) menciona que la parte en juicio o parte procesal son titulares de la relación jurídica, activos o pasivos piden el reconocimiento, declaración o cese de vulneración de algún derecho, y plantean sus pretensiones al aparato jurisdiccional (demandante) o plantean oposición y ejercen su derecho de defensa (demandado).

2.2.1.2. La prueba

2.2.1.2.1. Concepto

Según Alejos (2014) se centra necesariamente en el quehacer cotidiano, es decir, que en términos generales probar es experimentar o examinar las cualidades sean ya de personas o cosas, que permite conocer la realidad de un hecho ocurrido con anterioridad o respaldar la posición planteada.

González (2014), manifiesta que es entendida como la actividad procesal que se hace siguiendo con los marcos normativos que se orienta a generar convicción en los juzgadores respecto a un hecho o un acontecimiento sucedido en la realidad, sabiendo

que dichas actividades se encuentran plasmadas tanto en las pretensiones o defensa técnicas.

Palacio (2004) sostiene que la demostración de la verdad tanto de una proposición o una negación será con el instrumento del medio de prueba, y luego de analizar y confrontarla con la verdad deberá ser considerada como prueba dentro del proceso y de esta forma generar convicción sobre la verdad en el Juzgador antes de la decisión final.

2.2.1.2.2. Objeto de la prueba

Palacio (2004) son aquellos hechos que necesitan ser probados o necesite de comprobación, es decir, todo el conjunto de hechos o actos jurídicos que sean necesario para la comprobación de la realidad ante el órgano jurisdiccional competente.

González (2014) menciona que es un proceso de constatación y confrontación de postura acerca de la veracidad de un hecho o acto jurídico, cuando esta actividad se transfiere y corre traslado al Poder Judicial el objeto de la prueba será alegar que las partes niega o afirman sus respectivas pretensiones.

2.2.1.2.3. Principio de carga de la prueba

Considerando el principio de la carga de la prueba, se proporciona al Juez los elementos y condiciones necesarias para que puedan emitir la sentencia en mérito a lo alegado por las partes, por lo que las partes deben acreditar de forma fehaciente tanto en la demanda como en la contestación sus hechos expuestos mediante los medios de prueba pertinentes (Anacleto, 2012).

2.2.1.2.4. Las pruebas en las sentencias examinadas

La demandante presenta como medios de prueba las boletas de pago, el contrato de trabajo a plazo determinado, informes y certificados médicos y solicitud de visita

inspectiva. No se actuaron medios probatorios y se dispuso el Juzgamiento anticipado de conformidad con lo prescrito en el artículo 43 de la Ley 29497 (Expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04).

2.2.1.3. La sentencia

2.2.1.3.1. Concepto

Según Vinatea y Toyama (2012) es el acto culminante o por decirlo de otra forma, es el capítulo final de la tutela jurisdiccional efectiva, en mérito a que constituye la respuesta del Estado, que a su vez es representado por todo el aparato jurisdiccional, a las pretensiones planteadas por las partes, creándose un derecho para el caso concreto.

En palabras de Gonzáles (2014) la sentencia es un reflejo de un acto de poder y autoridad del cual es investido el Juzgador para poder administrar justicia en el nombre de la nación y en los ámbitos de su jurisdicción, en tal sentido, la sentencia es ley para las partes y cautela la tutela jurisdiccional efectiva de las partes.

Del Rosario (2005) refiere que es aquel acto procesal donde el juez pone fin a una controversia jurídica, que se desarrolla dentro del proceso y resuelve el conflicto de intereses entre las partes.

Romero (2005), manifiesta que la sentencia puede observarse como un doble concepto, como acto jurídico procesal y como documento que contiene la decisión final del caso en concreto, en ese sentido explica que se trata de un acto jurídico porque nace en la decisión de los magistrados y decide sobre la controversia jurídica y es documento porque contiene la decisión escrita que fue emitida.

Es un acto procesal que es emitido por el órgano jurisdiccional y pone fin a un proceso, puede ser de carácter provisional hasta que se dicte otra sentencia definitiva (Águila y Valdivia, 2017).

Por lo expuesto, la sentencia es considerado como el acto procesal mediante el cual el Juez decide acerca de la cuestión litigiosa que contiene un carácter vinculante y obligatorio que las partes deben de cumplir, si bien en cierto en la Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, no ha tenido grandes innovaciones, se debe tener en cuenta que la sentencia no se pronunciará únicamente respecto a las pretensiones, sino también incluirán los intereses legales, costos y costas, aunque las partes no las hubiesen pedido.

2.2.1.3.2. Etapas

Según Vinatea y Toyama (2012), la sentencia como acto procesal es muy complejo, y está compuesto por un conjunto de silogismos, y tiene las siguientes etapas:

- Determinar si de los hechos que son alegados por las partes es posible extraer consecuencias jurídicas que pretenden las partes.
- De tener una calificación positiva, se procederá a determinar si los hechos constituyen objeto del proceso.
- En la valoración de la prueba debe determinarse si los hechos alegados por las partes han quedado acreditados
- La subsunción normativa, es decir la ubicación del marco normativo específico que permita al legislador sentenciar en base a derecho
- El fallo, es la decisión final del ente jurisdiccional

2.2.1.3.3. Partes

Siguiendo con Vinatea y Toyama (2012) la sentencia como documento debe de guardar algunos requisitos, los cuales deben cumplir con ciertas formalidades, su escrituralidad, porque toda sentencia debe ser exteriorizada por escrito, y en tal sentido las sentencias están divididas en las siguientes partes:

- **Parte expositiva**, se inicia individualizando a las partes, señalando el objeto de la controversia, narrando de forma ordenada los hechos materia de controversia, es decir, las pretensiones de las partes tanto del actor como de defensa, y las circunstancias que han ido ocurriendo en el desarrollo del

proceso.

- **Parte considerativa**, es aquella fundamentación fáctica y jurídica que conlleva directamente a la resolución final o el fallo, vale decir que son las razones, justificaciones y/o fundamentos que utiliza el juez para la toma de decisiones, apreciándose los alegatos de las partes y la valoración de las pruebas en la etapa pertinente
- **Parte resolutive**, es aquella donde se contiene la decisión del asunto litigioso, haciendo hincapié en cada uno de los puntos controvertidos, en este apartado se expresa la decisión de una forma precisa, en mérito a las pretensiones dentro del proceso y los argumentos que ha elaborado la demandada en su defensa, teniendo en cuenta el cuerpo normativo vigente, declarándose los derechos de las partes, acogiendo la pretensión del actor o desestimándola total o parcialmente.

-

La sentencia en materia laboral, se encuentra conformado por los mismos elementos que la sentencia civil, es decir, cuenta con una estructura expositiva, considerativa y resolutive, la primera presenta la postura de las partes basadas en sus pretensiones, la segunda parte encontramos la fundamentación suscita de los hechos, mientras que la segunda nos muestra la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo a los medios probatorios aceptados y la fundamentación normativa que se debe aplicar al caso concreto, y finalmente la tercera es una evidencia fehaciente de la decisión que ha tomado el órgano jurisdiccional frente al conflicto de intereses (Malca, 2013).

2.2.1.3.4. La sentencia laboral

En este contexto según Vinatea y Toyama (2012), la sentencia en el Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 cuenta con:

a. Identificación

De las partes, lugar, fecha, mención del juez, objeto de litigio, y demás circunstancias que permiten que se identifique la sentencia y se determine una validez jurídica.

b. Narración

Exposición de los hechos, la síntesis de puntos que son cuestionados a través de la demanda, medios de prueba ofrecidos, los problemas jurídicos planteados, incidencia que serán tomadas en cuenta para la emisión del fallo.

c. Motivación

En este sentido para que una sentencia se encuentre debidamente motivada debe contener los hechos de forma ordenada como materia del conflicto, los hechos que han sido acreditados, y el Juzgador deben realizar un ejercicio para que el actuar encuadre dentro de la norma específica, y de esta forma otorgarle efectos jurídicos que la norma establece.

d. Resolución

En este apartado, contiene la voluntad final del Juzgador respecto a la situación problemática, y al asunto materia de litis, y debe ser la conclusión lógica que resulta de la motivación de la sentencia.

e. Autorización

Actuación escrita por el Juez, donde se reconoce, ordena, manda a ejecutar un derecho u obligación que se ha encontrado en el proceso, en favor de encontrar la verdad material y administrar justicia.

2.2.1.3.5. Principio de motivación

2.2.1.3.5.1. Concepto

Taruffo (2016) menciona que motivar implica argumentar y justificar lo lógicamente estructurado con la finalidad de argumentar de una forma racional la decisión, entonces podemos inferir que la motivación posee una estructura racional, en la medida que el Juez realiza un ejercicio racional y no se basa únicamente en instituciones subjetivas no justificables, si con un mínimo de racionalidad del juez para argumentar conllevará que sus decisiones estarán debidamente justificado desde la racionalidad, utilizando la lógica y raciocinio que plasmará en la motivación de las

decisiones jurisdiccionales.

Cueva (2010) manifiesta que motivar es justificar con razones la decisión tomada, en donde se debe argumentar de forma adecuada indicando los fundamentos que conllevan a la decisión final, en tanto que debe mostrar la decisión adoptada de forma legal sobre los elementos que la fundamentan.

En tal sentido, se puede mencionar que la motivación debe procurar una decisión racionalmente justificada, teniendo en consideración la construcción de un razonamiento lógico y válido, sabiendo que en los casos donde no se encuentra la debida motivación o insuficiente motivación estarán vulnerando derechos procesales.

2.2.1.3.5.1.1. Marco normativo

La motivación de las resoluciones judiciales está prescrita en el artículo 135° de la Constitución Política del Perú, donde se observa esta necesidad jurídica como un derecho que le asiste a todos los justiciables que buscan una respuesta congruente, lógica, motivada y razonada de las pretensiones que se hayan formulado al inicio de cada proceso en particular, y que no quede solo a una deliberación subjetiva, sino que la decisión se fundamente en datos objetivos conforme a la normatividad vigente (Congreso Constituyente de 1993, 1993).

En tanto, la motivación es un deber del órgano jurisdiccional, y este tiene la obligación de motivar adecuadamente cada resolución judicial, donde permiten que las partes conozcan las razones por las cuales se aceptan o rechazan sus pretensiones que se realizan respecto a un derecho y con un interés específico.

2.2.1.3.5.1.2. En la jurisprudencia

En la jurisprudencia, la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República; reseña lo siguiente, que el principio de motivación dentro de un proceso busca que las resoluciones judiciales permitan el acceso de los justiciables al razonamiento lógico y jurídico que han llevado a cabo las partes para justificar su

decisión. Asimismo la motivación de las resoluciones judiciales constituye un deber para los magistrados donde obliga a los magistrados a fundamentar con hechos y normas pertinentes su decisión, respetando los principios generales del derecho y la congruencia procesal (Casación N° 1308-2001 Callao).

2.2.1.3.5.2. Fines

Siguiendo a Priori (2016) son:

- a. Que el Juzgador manifieste las razones de su decisión, por el interés del actor y de la sociedad que pretende conocerlas.
- b. Que se pueda corroborar que la decisión judicial adoptada responde a una adecuada interpretación y aplicación de derecho.
- c. Que las partes sean informadas y puedan recurrir de ser el caso.
- d. Que los Tribunales Superiores tengan información suficiente y necesaria para verificar la correcta interpretación y aplicación del derecho.

2.2.1.3.5.3. Requisitos

Según Priori (2016) toda resolución debe tener un sustento legal y por lo tanto basarse en derecho y cada uno de los principios del ordenamiento jurídico, en ese sentido, debemos exigir razonabilidad racionalidad en cada una de las decisiones que emita la autoridad judicial, en tal sentido los requisitos de la motivación son:

- a. Racionalidad, es donde se verifica que la justificación de la decisión se encuentra fundamentada en normatividad vigente, por lo que la resolución será una aplicación racional de las fuentes del derecho y la interpretación que se les haya dado, revisando además que se respeten los derechos fundamentales, y que exista congruencia entre los hechos y la normatividad que justifica y fundamenta la decisión.
- b. Coherencia, hace referencia a la conexión o relación en la justificación de la decisión y la relación de la motivación con la decisión final.
- c. Razonabilidad, se refiere a la aceptabilidad de la decisión.

2.2.1.3.5.4. Consecuencias del deber de la motivación judicial

Para Cueva (2010) estos son:

- a. La motivación debe sustentar la decisión por lo que debe ser escrita, lógica, clara y completa, y debe estar compuesta por fundamentos.
- b. En la motivación, los fundamentos de hechos deben incluir el análisis de la prueba, los hechos que ha sido probado, la valoración probatoria y la razón que justifique la decisión.
- c. En los fundamentos de derecho debe expresarse el marco normativo aplicable y el análisis de las razones doctrinales, jurisprudenciales y legales que califican los hechos y en los cuales se funda la decisión.
- d. Finalmente, si se apartase de un precedente la motivación debe contener los hechos y el análisis del marco jurídico que justifique dicha decisión, y las razones que conllevan no aplicarlo al caso en específico.

2.2.1.3.5.5. Criterios de verdad y validez como fundamentos de la motivación

Priori (2016) manifiesta que la resolución judicial es un proceso intelectual, valorativo, crítico y amplio, y que prevalecen las reglas de lógica existentes, en ese contexto se ha identificado dos criterios que se pueden considerar como fundamentos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales:

- a. **Criterio de Verdad**, se enfoca en la búsqueda de la verdad material, teniendo en cuenta el principio de la sana crítica y las máximas de la experiencia, con la finalidad de determinar la veracidad de los hechos relatados, basados tanto en el conocimiento como en la normatividad vigente.
- b. **Criterio de Validez**, significa que el razonamiento que se haya utilizado para determinar la verdad de las afirmaciones ha hecho que se respeten los principios y la propia normatividad, en tanto teniendo en cuenta las estructuras formales de un razonamiento válido. Por lo tanto, un razonamiento constituye una estructura formal donde se explican y fundamentan en sí mismas todas las proposiciones.

2.2.1.3.5.6. La motivación de las sentencias en la Ley Procesal del Trabajo

El nuevo proceso laboral provee al juez de algunos lineamientos que deberá seguir con el fin de garantizar el derecho a la motivación de las sentencias. Siendo así, el Juez debe tener en cuenta los fundamentos de hecho propuesto por las partes y los fundamentos de derecho esenciales y necesario para dictar sentencia, debiendo fundamentar la sentencia en mérito a lo manifestado por las partes y deberá pronunciarse sobre cada uno de los medios de defensa propuestos por las partes. (Arellano, 2015).

2.2.1.3.6 Principio de congruencia procesal

2.2.1.3.6.1. Concepto

Es “el principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la sentencia y las pretensiones y excepciones planteadas por las partes (...)” (Cal, 2012, p. 11).

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

En este apartado, siguiendo con Vinatea y Toyama (2012) debe mencionarse que el principio de congruencia judicial exige al magistrado que no omita, altere o exceda las pretensiones contenidas en el proceso que resuelve; en tal sentido si se omite un pronunciamiento sobre una pretensión estaremos frente a una incongruencia *citra petita*; cuando la decisión contiene una pretensión no demandada o se refiere a una persona ajena al proceso estamos frente a una incongruencia *extra petita*, y en el caso que se conceda o se otorgue más de lo pedido o solicitado, nos encontramos frente a la incongruencia *ultra petita*.

2.2.1.3.6.2. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral

En la Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, otorga facultades al Juez para que pueda disponer pagos de sumas mayores a las demandadas, siempre y cuando existiese un error en el cálculo de los derechos demandados o beneficios sociales solicitados, o cuando existiese equivocación en la invocación de normas aplicables (Vinatea y Toyama, 2012).

En la actualizada la flexibilización del principio de congruencia en materia laboral se observa cuando el Juzgador realiza un recálculo de los montos de las pretensiones solicitadas en mérito a un error material por la parte demandante, es por ello, que esta facultad encontrada en la normatividad, permite que el juzgador disponga sumas mayores a las solicitadas siempre y cuando el caso lo amerite.

2.2.1.4. Medios impugnatorios

2.2.1.4.1. Concepto

Según Aguila y Valdivia (2017), son mecanismos de control y fiscalización de las decisiones judiciales, a través de ellos, las partes o terceros pueden lograr la anulación, la revocación, total o parcial y la modificación del acto procesal que los agravia o perjudica. Es por tal motivo, que también se les considera como medio idóneos para enmendar irregularidades y restablecer los derechos vulnerados.

Por su parte Monroy (citado por Aguila y Valdivia, 2017) son instrumentos que la ley concede a las partes o a los terceros debidamente legitimados para que soliciten al juez que él mismo u otro juez de jerarquía superior realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que anule o revoque este, total o parcialmente.

Debe mencionarse que para la aplicación de un medio impugnatorio es necesario que se detecten errores o vicios en la actividad, en el juicio o en el razonamiento.

2.2.1.4.2 Clasificación

El Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, permite la interposición de los siguientes recursos: reposición, apelación, queja y casación.

A. Reposición

A.1. Concepto

Según Aguila y Valdivia (2017), este medio impugnatorio solamente permite el reexamen de los decretos, es decir, resoluciones de simple o mero trámite o de impulso procesal, se pretende que el mismo órgano jurisdiccional que lo expidió para que efectúe su modificación o lo revoque en los extremos que afecte a alguna de las partes solicitantes.

Asimismo, este recurso se encuentra regulado en el artículo 362 del CPC, en el cual se precisa que:

“El recurso de reposición procede contra los decretos a fin de que el juez los revoque” (D. Leg. N° 768, 1993, Art. 362).

La anterior ley procesal del trabajo, Ley N° 26636, sobre el particular, disponía en su artículo 51, que: “El recurso de reposición procede contra los decretos en el plazo de dos (2) días, ante el mismo órgano que los expide. El auto que lo resuelve es inapelable”.

En la Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497, no regula de forma específica este recurso de impugnación y como se aplica de forma supletoria el Código Procesal Civil, se podrá interponer dicho recurso en mérito a los lineamientos específicos establecidos en el anterior cuerpo normativo, por otro lado, si el juez advierte que el vicio o error es evidente o que el recurso es notoriamente inadmisibles o improcedente, lo declarará así sin necesidad de trámite. Si el juez considera necesario, conferirá traslado por tres días. Vencido el plazo, resolverá con su contestación o sin ella (D. Leg. N° 768, 1993, Art. 363).

B. Apelación

B.1. Concepto

Según Aguila y Valdivia (2017), la apelación es un recurso ordinario, vertical o de

alzada, concedido exclusivamente para solicitar el examen de autos o sentencias, es decir, resoluciones que contengan una decisión del juez, importa la existencia de un razonamiento lógico – jurídico del hecho o de la norma aplicable a un hecho determinado.

El recurso de apelación se encuentra ligado al principio de la instancia plural consagrado en el artículo 139 inciso 6 de la Constitución Política del Perú, éste consiste en la petición que se hace al superior jerárquico para que revise resolución dictada por el inferior, a efecto de que corrija los vicios y errores que la misma pueda contener.

Para la interposición de la apelación debe de cumplirse con los requisitos de admisibilidad (tiempo, lugar y formalidad) y de procedencia (fundamentación del agravio y fundamentación del vicio o error). De lo contrario serpa declarado inadmisibile o improcedente según sea el caso. Solo las partes y los terceros legitimados pueden recurrir al recurso de apelación.

Cabe señalar que el recurso de apelación, es el medio impugnatorio más utilizado y el que permite el acceso al derecho a la doble instancia recogido por el numeral 6 del artículo 139 de nuestra Constitución, el cual prescribe que: “son principios y derechos de la función jurisdiccional: “(...) 6. La pluralidad de la instancia (...)”.

C. Casación

Según Aguila y Valdivia (2017) es un recurso de naturaleza extraordinario que se interpone al Tribunal de más alta jerarquía, ante supuestos determinados por ley y tiene exigencias formales adicionales a las que tradicionalmente se consideran para cualquier otro recurso, tales como invocar la causal legalmente establecida que justamente motiva el recurso (cuando se ha aplicado o inaplicado incorrectamente determinada norma jurídica, cuando existe un error en la interpretación de la misma, cuando se han vulnerado las normas del debido proceso o cuando se ha cometido la infracción formas esenciales para la eficacia de los actos procesales).

Conforme a lo prescrito por el artículo 384° del Código Procesal Civil, el recurso de casación tiene por fines:

El recurso de casación tiene por fines esenciales la correcta aplicación e

interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia. En los casos previstos en la Ley General de Arbitraje, el recurso de casación tiene por finalidad la revisión de las resoluciones de las Cortes Superiores, para una correcta aplicación de las causales de anulación del laudo arbitral y de las causales de reconocimiento y ejecución de laudos extranjeros. (D. Leg. 768, 1993, Art. 384).

El recurso de casación en materia laboral, en el artículo 54 de la Ley 26636, tiene por fines esenciales obtener la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y unificar la jurisprudencia nacional. Por tanto, tiene por objeto anular las resoluciones de las Salas Laborales o Mixtas de las Cortes Superiores únicamente por las causales siguientes:

1. Por evidente violación, interpretación errónea o incorrecta aplicación de la ley.
2. Por estar en contradicción con otros pronunciamientos emitidos por la misma Sala, por otra Sala Laboral o Mixta de la República o por la Corte Suprema de Justicia, en casos objetivamente similares.

La Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, legisla sobre el recurso de casación en los artículos 34° al 41° de su texto.

No se define la casación, tampoco precisa cuáles son sus fines. Sólo considera las causales, los requisitos de procedencia, el trámite del recurso, los efectos del recurso, las consecuencias del recurso fundado, el carácter vinculante de los fallos de la Corte Suprema y la publicación de las sentencias de casación. De manera que en adelante desarrollaremos cada uno de los aspectos que contiene la ley.

2.2.1.4.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

Con respecto a este apartado debe tenerse en cuenta los siguientes:

- **Remedios**

Según Aguila y Valdivia (2017) son aquellos por los cuales el recurrente puede que se reexamine todo un proceso o un determinado acto procesal, salvo aquellos que estén contenido en una resolución.

Como en el derecho procesal se aplica de forma supletoria el Código Civil, en este encontramos la oposición, la tacha la nulidad.

- **Recursos**

Según Aguila y Valdivia (2017) son aquellos que se dirigen exclusivamente contra los actos procesales contenido en las resoluciones a fin de que estas sean reexaminadas por el superior.

En el cuerpo normativo procesal civil, tenemos: la reposición, la apelación, la casación y la queja.

2.2.1.4.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

En el proceso judicial en estudio, el medio impugnatorio formulado, fue “el recurso ordinario de apelación”. Siendo el demandado quien interpuso recurso de apelación con la finalidad que revoque la sentencia impugnada y se declare infundada la demanda de indemnización por despido arbitrario, en base a los siguientes fundamentos: no se ha merituado los medios de prueba que obran en autos en el modo y forma de ley, la sentencia adolece de una motivación idónea, asimismo que el Juzgador de Primera Instancia incurre en error al amparar la demanda, porque no hubo despido alguno debido a que concluyó con su contrato y cesó la relación laboral. Luego de establecer los fundamentos de hecho y de derecho, resuelve en Segunda Instancia, confirmando la sentencia en la que se declaró fundada la demanda interpuesta por el demandante sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones dejadas de percibir y depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios; ordenaron a la demandada cumpla con reponer a la actora en su centro de trabajo, en el mismo puesto y nivel remunerativo (Expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04).

2.2.2. Sustantivas

2.2.1.2. Contrato de trabajo

2.2.1.2.1. Concepto

Anacleto (2012), es considerado como toda relación laboral que se da entre una persona llamada trabajador que presta voluntariamente sus servicios por cuenta ajena y la otra llamada empresario o empleador (persona natural o jurídica) bajo la condición de dependencia, dirección y fiscalización de éste, a cambio de remuneración.

Toyama y Vinatea (2012), plantean que el contrato de trabajo es:

Un acuerdo de voluntades entre dos partes, una llamada empleador y la otra trabajador, por la cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra (empleador), que se obliga al pago de la remuneración correspondiente y que, en virtud de un vínculo de subordinación goza de facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (p. 96).

2.2.1.2.2. Regulación

Para identificar un contrato de trabajo se debe verificar lo planteado por el artículo 4 del D.S. N°03-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral que prescribe respecto al contrato de trabajo: que es toda prestación de servicios personales, remunerados y subordinados, por lo tanto se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en este contexto, también puede observarse que un contrato individual de trabajo se puede celebrar libremente y puede ser indeterminado o que se sujete a alguna modalidad, el primero puede celebrarse tanto verbal como escrito, y los contratos que se sujeten a alguna modalidad deben de cumplir con los requisitos prescritos en la normatividad vigente. De igual forma manifiesta la misma normatividad, que los contratos puede celebrarse también mediante un régimen parcial sin límite alguno (Neves, 2009).

2.2.1.2.3. Características

Para Anacleto (2012) un contrato de trabajo tiene las siguientes características:

- Es un contrato bilateral, porque es necesario la presencia de dos partes para que el contrato pueda surtir efectos, debe comprenderse que cada parte puede estar formado por una o más personas.
- Es un contrato consensual, porque se perfecciona con el simple consentimiento de las partes, y desde ese momento surten efectos tanto en derecho como obligaciones, en nuestra normatividad nacional se permite que los contratos a plazo indeterminado pueden realizarse tanto de forma escrita como verbal, mientras que los contratos sujetos a modalidad tienen que realizarse necesariamente por escrito.
- Es un contrato oneroso, porque ambas partes se benefician con el mismo, por un lado, tenemos la prestación de servicios y por la otra tenemos el salario o remuneración, existiendo una equivalencia al momento de determinar prestaciones.
- Es un contrato sinalagmático, porque implica relaciones recíprocas, donde cada una de las partes se obliga respecto a la otra, con una contraprestación. En ese contexto, el trabajador se obliga a la prestación de un servicio y el empresario a la retribución, debe indicarse que esta característica tiene excepciones, ya que existen periodos donde el empleador no presta servicios al empresario y este debe retribuirle, en estos casos tenemos una suspensión imperfecta del contrato, teniendo como ejemplo las vacaciones, permisos y licencias, entre otras.
- Es un contrato personal, porque no permite la sustitución de la persona sino que el trabajo de cumplir la obligación de forma personal, al respecto el artículo 5 del D.S. 003-07-TR donde establece que los servicios deben ser prestados de forma personal y directa, salvo que el trabajador puede ser ayudado por familiares que dependen exclusivamente de él y que sea usual según las labores prestadas.

- Es un contrato conmutativo, porque las prestaciones son ciertas y determinadas, por un lado tenemos que el trabajador realiza sus labores de forma efectiva y por otro lado tenemos la retribución de abonar de forma directa por el servicio prestado.
- Es un contrato de tracto sucesivo, es un contrato que no termina, salvo por decisión de una de las partes (renuncia o despido), donde el trabajador se compromete a prestar un servicio durante un periodo de tiempo indeterminado o determinado según la modalidad contractual.
- Es un contrato típico y normado, porque es un contrato que se encuentra tipificado y regulado en la normatividad, sea a plazo indeterminado o sujeto a modalidad.

2.2.1.2.4. Elementos esenciales o propios

2.2.1.2.4.1. La prestación personal de servicios

Según Anacleto (2012) los servicios en el contrato de trabajo deben de realizarse de forma personal, de ahí recae el carácter personal de la obligación del trabajador. Es en mérito a ello, que debe analizarse y cumplirse este requisito para encontrarnos frente a un contrato de trabajo, advirtiendo que existen excepciones cuando puede ser ayudado por un miembro de su familia que depende exclusivamente de él.

2.2.1.2.4.2. La subordinación

Según Anacleto (2012) esto implica que el empleador se encuentra bajo el mando o dominio de otro, es decir, teniendo en cuenta la teoría de la ficción jurídica el trabajador se somete al empleador, y este último realiza una actividad de dirección, control y fiscalización.

2.2.1.2.4.3. La remuneración

Según Toyama y Vinatea (2017) la remuneración es uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo ya que representa de forma directa todo lo que percibe el trabajador por sus servicios prestados, sean en especies como dinero, siempre y cuando sea de su libre disposición. Significando una ventaja o incremento

patrimonial para el trabajador que impacta de forma directa en su familia.

Según Neves (2015) la remuneración es una retribución económica que realiza el empleador por la prestación personal que haya realizado, ya sea en una obra o en un servicio, de acuerdo a las condiciones que ha sido establecidas en el contrato (verbal y escrito).

Según el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el D.S. N° 003-97-TR, se constituye como remuneración todo lo que el trabajador percibe por sus servicios, sea en dinero en especies, cualquiera sea la forma o definición, siempre y cuando sea de su libre disposición (Congreso de la República, 1997).

2.2.1.2.5. Clases

En el libro de Anacleto (2012), menciona que entre los contratos de trabajo vigentes en nuestra normatividad tenemos:

a. Contrato a plazo indeterminado, este tipo de contrato no requiere de ninguna formalidad porque puede ser verbal como escrito, y se sujeta a la voluntad de las partes, además según la normatividad vigente (Art. 4 del D.S. N° 003-97-TR) este contrato se presume, es decir, que en toda relación contractual donde exista prestación personal de servicios, remuneración y subordinación se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado.

b. Contrato de trabajo sujeto a modalidad, es un contrato típico de naturaleza causal, donde el trabajador se obliga a prestar servicios a cambio de una remuneración preestablecida y dentro de un plazo determinado, este contrato tiene que ser inscrito y seguir con todas las formalidades de la normatividad vigente.

La naturaleza de estos contratos es que tiene una fecha de finalización, y por la característica de eventualidad, son temporales y circunstanciales, en este contexto los contratos se subdividen en:

- Contratos temporales, en estos tipos de contrato tenemos el contrato por inicio de actividad, apertura de nuevas sucursales, por necesidad del mercado, por incremento de producción, por variación de maquinarias o equipos, entre otros.

- Contratos accidentales, entre ellos tenemos a aquellos que tratan de cubrir necesidades transitorias como: contrato de suplencia (sustitución inmediata de trabajadores), contrato de emergencia (fuerza mayor o caso fortuito).
- Contrato de obra o servicio, en este tipo tenemos al contrato específico con una duración determinada por el tiempo que resulte necesario, contrato intermitente es aquel que es de naturaleza permanente, pero se renueva durante forma discontinua y el contrato de temporada que se cumplen y ejecuta diversas épocas del año.
- Otros contratos sujetos a modalidad, tenemos entre otros, la exportación de productos no tradicionales, con otra clase de sujeto de modalidad.

c. Contrato de trabajo a tiempo parcial

Este tipo de contratos a tiempo parcial es donde se delimita la jornada parcial en lógica de una jornada total, por lo tanto, este contrato se celebra por escrito, y será puesto en conocimiento a la autoridad de trabajo de cada región en el término de 15 días naturales posteriores de su suscripción.

2.2.1.2.6. Extinción del contrato de trabajo

2.2.1.2.6.1. Concepto

Para Anacleto (2012) la extinción del contrato de trabajo como la terminación definitiva de la relación laboral, esto es, terminar las obligaciones recíprocas de trabajador – empleador (la obligación del trabajador de laborar subordinadamente y la del empleador de pagar una remuneración) quedando subsistentes los efectos anteriores de esas relaciones laborales.

Asimismo, Anacleto (2012) menciona al respecto:

Por extinción del contrato de trabajo entendemos la terminación del vínculo que liga a las partes con la consiguiente cesación definitiva de las obligaciones de ambas. La extinción supone, pues:

- Una ruptura o cesación definitiva del contrato de trabajo, sin

posibilidad de reanudación de la relación salvo en virtud de contrato nuevo

- Una ruptura o cesación del contrato de trabajo válido y eficaz, sin comprender, por tanto, las declaraciones de ineficacia de contratos originariamente nulos, ni de los contratos ya extintos.

2.2.1.2.6.2 Causas

En el artículo 16° del Decreto Legislativo N° 728 se menciona que las causales de extinción de la relación laboral estas son: el fallecimiento del trabajador, terminación de la obra, mutuo disenso, invalidez, jubilación, despido, entre otras (Jurista Editores, 2018).

2.2.1.3. El despido

2.2.1.3.1. Base legal

La normatividad específica menciona que el despido por causa justa, se encuentra previsto en el Decreto Legislativo N° 728 en sus artículos 22, 23 y 24, y en los artículos correspondientes del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

La causa justa para el despido se encuentra relacionada a la capacidad o la conducta del empleador, y la demostración de la causa justa corresponde al empleador dentro del proceso judicial (Ávalos, 2015).

2.2.1.3.2. Concepto

Por su parte Malca (2013) define al despido como toda forma de extinción de la relación labora imputable al empleador. En este supuesto, la sola decisión del empleador determina la continuidad de un vínculo laboral y comprende todas las causas en que la voluntad del empleador origine la extinción; el despido sería un género omnicomprensivo de una diversidad de causas extintivas del contrato de trabajo, y tanto el despido disciplinario como el cese colectivo serían especies de aquel, toda vez que en cualquiera de estas hipótesis de terminación del contrato laboral, en última instancia, se produce por decisión unilateral del empleador, más allá de la causal que se invoque.

Esto implica que la causal de despido se encuentre expresamente establecida en el marco normativo, además debe comprobarse de forma fehaciente la falta cometida y la causal que se le imputa al trabajador, siendo que esta debe estar relacionada con la conducta y capacidad del mismo.

3.2.1.3.3. Causas de despido

El despido de un trabajador debe estar fundado en causa preestablecida por la ley, y como bien se ha señalado, éstas deben estar relacionadas con la conducta o la capacidad del trabajador (Jurista Editores, 2018).

2.2.1.3.3.1. Capacidad del trabajador

Teniendo en cuenta la normatividad nacional, tenemos el artículo 23° del D.S. N° 003-97-TR, donde se establecen como causas justas de despido haciendo referencia a la capacidad del trabajador, tenemos las siguientes:

“a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros; b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; y 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” (Jurista Editores, 2015).

2.2.1.3.3.2. Conducta del trabajador

Mientras que las causales justas de despido se encuentran establecidas en el artículo 24° del D.S. N° 003-97-TR, donde se establece como causales justas de despido, la comisión de una falta grave, condena por delito penal, y la inhabilitación del trabajador (Jurista Editores, 2018).

2.2.1.3.3.4 Tipos

Quispe y Mesinas (2009) son:

- **Despido arbitrario**

El literal g) del artículo 16° del (TU). o de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, consigna entre las causas de extinción del contrato de trabajo, al despido en los casos y formas permitidos por la ley.

- **Despido Nulo**

Aquella actuación por parte de empleador que lesiona derechos del trabajador y por ende su dignidad, sabiendo que se trata de un despido que lesiona los derechos fundamentales. Al respecto Arce (2006) manifiesta que en este tipo de despido nos encontramos en un tipo de despido específico en cuanto a su realización fáctica, sino en cuanto a su resultado lesivo, en la medida que en este despido no se analiza la decisión unilateral del empleador, sino el resultado o efecto lesivo que tiene contra el trabajador.

- **Despido indirecto**

Se centra necesariamente en la hostilidad del empleador, ya que con su poder de dirección puede generar hostilidad amparándose en sus funciones legalmente reconocidas, no existe una definición exacta de este tipo de despido, por tanto, se trata de esgrimir un concepto de la siguiente forma, es aquel ejercicio abusivo del poder que tiene el empleador para movilizar el recurso humano en mérito a la productividad de la empresa, pero atentando contra los intereses del trabajador.

Como se ha descrito, este tipo de despido pone énfasis en los actos de hostilidad por tanto, el artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que se consideraría como actos de hostilidad los siguientes: la falta de pago, la reducción de remuneración o categoría, entre otros.

- Despido incausado

Este tipo de despido se configura cuando no se exprese causa alguna, contemplándose, también, los despidos que tienen un motivo prohibido por la ley, los despidos fraudulentos y todos los que vulneren derechos fundamentales del trabajador (Vinatea y Toyama, 2012).

2.2.1.4. Los beneficios sociales legales

Según Toyama y Vinatea (2017), los beneficios sociales son aquellos que percibe el trabajador con ocasión de sus labores prestadas de forma dependiente. Sin importar el carácter remunerativo, la periodicidad o el monto del pago, lo importante es que el trabajador lo percibe en mérito al trabajador en su condición de trabajador y por mandato de la normatividad.

En el ordenamiento jurídico peruano según Toyama y Vinatea (2017) establece que los trabajadores cuentan con los siguientes beneficios laborales que son abonados durante el proceso laboral:

a) Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad., b) La asignación familiar., c) La bonificación por tiempo de servicios, d) El seguro de vida., e) La participación laboral: las utilidades, f) La CTS. (p. 189).

2.2.1.5 Compensación por tiempo de servicios (CTS)

La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo que cumple un doble rol: un beneficio social para el trabajo realizado y pago por la pérdida del empleo. Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias. Para el cómputo de este beneficio los trabajadores deben tener por lo menos un mes de servicios. Si al momento del cálculo el trabajador cuenta con menos de un mes laborado no se tomará en cuenta, sino que se computará para el siguiente periodo de cálculo de la CTS (Anacleto, 2012).

2.2.1.6. Reposición

Según Vinatea y Toyama (2012), la reposición es una medida que se enfoca y centra en extinguir los efectos lesivos que ha tenido el despido realizado de forma ilegal, es decir, sin seguir lo prescrito en la norma pertinente.

Según Arce (2006) la reposición se encarga de eliminar los efectos negativos de un despido ilegal y exige al empleador la continuación de la relación laboral. Esta figura se encuentra en el artículo 29 de la Ley de Productividad y competitividad laboral, como consecuencia de uno de los presupuestos del despido nulo, y que también es invocado en los despidos fraudulentos e incausados.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. Citado en: SO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000, 2013).

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).

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios, en el expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04, Distrito Judicial de La Libertad - Trujillo. 2019, son de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

3.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

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

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema de investigación; 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 fundamentó en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, 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 las sentencias 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 (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a ésta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

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

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto; por lo tanto, la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

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

En 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 evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la

elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

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

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

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

Conceptualmente, la unidad 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).

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es

decir, “(...) 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 este trabajo, la elección se realizó mediante 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 N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04, que trata sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios.

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como **anexo 1**; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican 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 fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le

confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

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

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

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 (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad

total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

La definición y 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 aplicarán 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 aplican 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 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 de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; 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: sí, 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 utiliza 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.

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que 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. Será 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. Será 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, será 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 evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica 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; 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, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

Finalmente, los resultados serán el producto 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 DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, PAGO DE REMUNERACIONES Y COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS; EXPEDIENTE N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO. 2019

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios, según los parámetros normativos, doctrinarios, y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04 del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios, según los parámetros normativos, doctrinarios, y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04 del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo.2019	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios, según los parámetros normativos, doctrinarios, y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04 del Distrito Judicial de La Libertad, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, 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 y no plagio, 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 6**. 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.

V. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia del Cuarto Juzgado Laboral de Trujillo

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

		de los hechos						20							
		Motivación del derecho					X		[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión							[5 - 6]	Mediana					
						X			[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia en la Primera Sala Laboral de Trujillo

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	Media	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy							
			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										
										[7 - 8]						Alta				
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana										
									[3 - 4]	Baja										
									[1 - 2]	Muy baja										
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta										
									[13 - 16]	Alta										
		Motivación					X		[9 - 12]	Mediana										
	40																			

		de los hechos																		
		Motivación del derecho						X		[5 - 8]	Baja									
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta										
									X	[7 - 8]	Alta									
		Descripción de la decisión							X	[5 - 6]	Mediana									
										[3 - 4]	Baja									
										[1 - 2]	Muy baja									

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación.

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

Los resultados sobre la sentencia de: reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios del expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04, emitidas por los órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, fueron de calidad: muy alta y muy alta.

En la sentencia de primera instancia, fue de rango muy alta, este resultado se derivó de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que, obtuvieron una calificación de: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Lo cual evidencia que en ella se han cumplido todos los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, previstos.

Cabe precisar que, para alcanzar este resultado, se utilizó un instrumento de recolección de datos, en el que se cotejó cada parámetro aplicable a la resolución examinada. Lo cual, permite afirmar que:

La parte expositiva reveló un contenido que registra aspectos relevantes del desarrollo del proceso, entre ellos los siguientes: la presentación de la demanda con las pretensiones establecidas respecto al pago de beneficios sociales, tales como compensación de tiempo de servicio, vacaciones, gratificaciones, pagos de horas extras y pago de remuneración insoluta. De igual forma se corrió traslado, se emplazó la demanda y se citó a la audiencia de conciliación, y se citó a la audiencia de juzgamiento.

Estos hallazgos, evidencian que la parte expositiva de la sentencia examinada, cumple con los requisitos de forma previstos en la Ley Procesal de Trabajo, establecidos tanto para la introducción como para la postura de las partes. Así pues, para el caso del encabezamiento, se ha consignado los datos del proceso y la individualización de las partes, se ha identificado el órgano jurisdiccional, juez y especialista legal, así como la numeración correspondiente que le corresponde dentro del expediente, y el lugar y fecha de expedición; y respecto de lo cual, Alejos (2014), son de la misma idea, al precisar que la sentencia debe revelar las pretensiones de las

partes y los hechos en que se funden las pretensiones, que oportunamente hubieren sido alegados. Este hallazgo, revela que hubo una adecuada disposición por parte del magistrado de cumplir con las formalidades aplicables en la elaboración de la sentencia, en lo que respecta a la parte expositiva, puesto que registra los datos indispensables para orientarse que tal sentencia, pertenece o corresponde a tal proceso, como asegurando su comprensión, indicando de dónde emerge, cuál es el asunto, a quienes comprende un proceso específico, de tal forma que si se observa analíticamente la sentencia, éste documento por su forma y su estructura se distingue de las otras piezas procesales.

La parte considerativa reveló un contenido que registra el manejo de principios, básicamente el principio de la motivación; que consiste en justificar las decisiones judiciales en base a los fundamentos establecidos de la razonabilidad, la sana crítica y las máximas de la experiencia, corroborando con lo expresado por Toyama y Vinatea (20), mencionan que los beneficios sociales son aquellos conceptos que percibe un trabajador con ocasión de sus labores prestadas en forma dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal, donde se le reconoce tal derecho por estar inmerso en una relación laboral. Puede afirmarse que lo existe en la sentencia es concordante con lo indicado en la doctrina y en la normatividad, donde encontramos que en mérito al principio de igualdad se le reconocieron los derechos y beneficios sociales en su calidad de trabajador.

Es por ello que, la parte considerativa de la sentencia examinada, cumplió con todos los parámetros planteados en el presente estudio, permitiendo sostener que, el juez responsable de la causa ha tomado en cuenta los principios que inspiran el derecho laboral y el proceso laboral, dejando de lado viejos formalismos que, de haber sido aplicados, hubiesen dejando en desamparo las pretensiones del prestador de servicios demandante. Asimismo, a tenor de lo expresamente señalado en el artículo 27 de la NLPT, Ley N° 29497, se han acortado los plazos en determinados actos vinculados al proceso, como lo es la exhibición de planillas manuales que, sobre la base del nuevo proceso laboral, se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas

correspondientes a los periodos necesitados de prueba. Incluso, si la exhibición de planillas electrónicas es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de expedir tal información. Ello, aunado a que, se ha valorado no sólo el contenido de la demanda y la contestación de la demanda, y sendos medios probatorios, sino que se tomó en cuenta la conducta procesal de las partes y sus abogados en audiencia, de donde la verosimilitud de los hechos afirmados cobra mayor trascendencia por los dichos mismos de las partes. Asimismo; en lo que respecta a claridad de la sentencia (González, 2014), se destaca el uso de términos claros y entendibles, con lo cual se asegura el entendimiento de la sentencia, toda vez que la claridad se constituye en un requisito de calidad y a su vez, garantiza que los reales destinatarios de la decisión lo comprendan.

Finalmente, la parte resolutive: se pronuncia respecto de la pretensión planteada, que en el caso concreto fue declarar fundada la demanda interpuesta por A contra B, en tal sentido, en la aplicación del principio de congruencia, se ha determinado que la sentencia en análisis se ajusta a las situaciones de hecho y de derecho pretendidas por las partes, ocupándose de todos y cada uno de los elementos materia de controversia, lo cual, evidencia consistencia con su parte expositiva y considerativa. Y, finalmente, en cuanto a la descripción de la decisión, se evidencia la enunciación de los resultados que el proceso ha merecido en virtud de las pruebas aportadas por las partes, así como la aplicación de las reglas de las máximas de la experiencia.

Por lo que se concluye que, la sentencia de primera instancia se manifiesta que fue de rango muy alta porque la decisión se ajusta a la normatividad vigente, Ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo, se ha cumplido con cada una de las etapas y el Juzgador al observar la actitud renuente del demandado al no estar presente en la audiencia de conciliación, y ante la observancia de los medios de prueba ofrecidos en el presente proceso, se decidió no actuar lo medios probatorios y disponer el Juzgamiento anticipado. Asimismo, respetando el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, disgrega en sus considerandos el reconocimiento de la relación laboral de plazo indeterminado entre las partes y que el contrato modal que firma la demandante se encuentra desnaturalizado, observando el respeto del principio de primacía de la realidad se encuentra con una relación directa entre los documentos y

los hechos en los que se funda la demanda, y por tratarse de un despido que no se ajusta a derecho es pertinente proceder con la reposición, de igual forma con las demás pretensiones como remuneraciones dejadas de percibir y pago de la compensación por tiempo de servicios el Juzgador consideró ampararlas en base a los hechos y medios de prueba presentados en la demanda porque se probaron cada uno de los hechos expresados en ella, lo que se observa que se ha cumplido tanto con la motivación de las resoluciones como con el principio de congruencia procesal, y por tanto falla declarando fundada la demanda y ordena la reposición inmediata de la actora, con el pago efectivo de las remuneraciones dejadas de percibir y el depósito total de su compensación por tiempo de servicios.

Con respecto a la sentencia de segunda instancia que fue emitida por la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad; esto fue; porque en el caso concreto quien impugnó fue la parte demandada (identificada como “B”) y su petitorio en el recurso de apelación fue: Se solicita se revoque la impugnada y se declare infundada la demanda de indemnización por despido arbitrario.

En la parte expositiva, se establece las pretensiones impugnadas los argumentos de hecho y de derecho que interpone la recurrente al proceso en concreto, respecto a la introducción, se puede afirmar que hay respeto de las formalidades, previstas en los parámetros normativos de los numerales 119 y 122 del Código Procesal Civil, aplicables supletoriamente al nuevo proceso laboral; es decir un encabezamiento que permite tomar conocimiento, que la causa está ante un órgano jurisdiccional revisor, de segunda instancia.

En la parte considerativa en el presente caso se ha podido encontrar que la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Sobre la motivación de los hechos y el derecho, en similar situación que en la

sentencia de primera instancia se puede evidenciar, que los resultados hallados en la parte considerativa, tanto en lo que respecta a los hechos como al derecho, se asemejan a lo previsto en el marco constitucional y en el marco legal, estos son el artículo 139 Inciso 5 de la Constitución; artículo 12 de la L.O.P.J. y los alcances de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En la parte resolutive, el órgano revisor se pronunció de la siguiente forma, confirmando la sentencia de primera instancia y ordenando que se ejecute todo lo acordado en ello, en relación a la congruencia, que se constituye en el pilar de la parte resolutive, se puede decir, que en el caso en estudio se sujeta a la definición expuesta en el numeral VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, en el cual está contemplada que el juez debe sujetarse a las pretensiones planteadas por las partes, en el caso concreto sobre los extremos de la apelación.

Por lo tanto, la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta porque la Sala Especializada Laboral, ajustando su decisión a derecho y fundamentando cada una de las pretensiones tanto con normatividad, doctrina y jurisprudencia, cuestionaron todas las pretensiones expuestas en la apelación porque no se ha precisado el agravio producido, ni tampoco se ha demostrado los errores de hecho y de derecho que constituyen el fondo del recurso de apelación, asimismo analiza la conducta del demandado al no concurrir a la audiencia de conciliación de primera instancia, denotando su desinterés y negligencia, con respecto a los derechos reconocidos la Sala Especializada Laboral evidencia la existencia de un contrato de naturaleza indeterminada y conforme al caso evidencia un despido que se cimienta en la Jurisprudencia de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 976-2001 (Caso Llanos Huasco), donde menciona que un despido incausado se produce “cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”, y ofrece una opción reparadora (reingreso al centro de labores) como una opción indemnizatoria (por el daño causado), de igual forma el Juzgador cuestiona la actitud del abogado de la parte demandada por interponer un recurso de apelación sobre un despido arbitrario siendo que el proceso versa sobre una reposición por despido

incausado y recomienda que actúe con mayor diligencia en la defensa de los intereses de sus patrocinadas, y al no existir cuestionamiento del pago de las remuneraciones dejadas de percibir o devengadas y el depósito de la compensación por tiempo de servicios, el Juzgador en mérito al principio de motivación justifico su decisión y en honor a la verdad material del caso en concreto confirmo la sentencia de primera instancia y declaro fundada la demanda interpuesta por la demandante.

En mérito a todo lo descrito, se ha podido afirmar que la sentencia de primera instancia como de segunda instancia, cumplen con la motivación de hecho y de derecho, así como el principio de congruencia, donde se ha evidenciado que se respetan los derechos de las partes, la estructura y orden tanto de forma como de fondo de la sentencia y se comprueban que los resultados fueron de calidad de muy alta en cada una de ellas

VI. CONCLUSIONES

En conclusión, conforme a los resultados las sentencias expedidas en el expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04, fueron de calidad muy alta, dado que:

En la sentencia de primera instancia pudo evidenciarse a todas las partes intervinientes, el orden adecuado de las pretensiones, los aspectos del proceso y la claridad, donde se tuvo como resultado la categoría de muy alta, porque en el presente proceso se encontró que se respetan con la motivación y el principio de congruencia procesal, conforme puede apreciarse el considerando tercero y cuarto de la sentencia, respetando el principio de motivación, donde se realiza una fundamentación ordenada de la pretensión materia de litis y se justifica la decisión con argumentos que se centra en la normatividad vigente, finalmente en la parte resolutive, se identificó de forma clara la decisión, donde se evidenció que se ha cumplido con el principio de congruencia además ha conllevado que se respeten los derechos de las partes, se siga de forma clara con el proceso y se logre resolver de acuerdo a derecho, es por ello, que la sentencia de primera instancia tiene la categoría de muy alta.

En la sentencia de segunda instancia, se encontró la individualización de las partes, las pretensiones impugnatorias, los aspectos generales del proceso y la claridad en la construcción de la misma, se evidenció la pretensión impugnatoria que fue rechazada teniendo en cuenta los fundamentos de hechos y derecho expuestos en esta resolución pronunciándose respecto a cada fundamento impugnado, citando la norma, la jurisprudencia y el respectivo análisis de lo pretendido, evidenciándose con mayor claridad y amplitud las razones, motivos y argumentos que conllevan la decisión, en mérito a que en la presente sentencia se evidencia la presencia de ambas partes con sus posturas y posiciones al respecto, logrando tener un desarrollo amplio tanto de la parte normativa como de la estructura fáctica y de esta forma se cumplió con el derecho y/o principio de motivación de las resoluciones judiciales, y en la parte resolutive se resolvió atendiendo a la pretensión impugnatoria confirmando la sentencia de primera instancia donde se declara fundada la demanda interpuesta por el demandante y ordena que se reponga a la actora en su centro de trabajo en el

mismo puesto y nivel remunerativo, corroborando de esta forma la hipótesis de estudio.

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. (2005) La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Alejos, E. (2014). *Valoración Probatoria Judicial. Derecho y Cambio Social*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Águila, G y Valdivia, C. (2017)-. *El ABC del derecho procesal civil*. Lima, Perú: San Marcos
- Anacleto, V (2012). *Manual de Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Grijley
- Arce, E. (2006). *La nulidad del despido lesivo de derecho constitucionales*. Lima, Perú: Ara Editores
- Arellano, L. (2015). *Las formas de conclusión del proceso laboral y la sentencia. Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Ávalos, O. (2015). *El proceso ordinario laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Cal, M. (2012). *Principio de congruencia en los procesos civiles*. Recuperado de: <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/Cal-Laggiard-Principio-de-Congruencia-en-los-Procesos-Civiles.pdf>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbclapuntesmic2>

- 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 de: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Core Suprema de Justicia (2012) Casatoria N° 2688-2011-LA LIBERTAD. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1f8660004bc5e0f7a67cff40a5645add/CAS.+LAB.+2688-2011+LA+LIBERTAD.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1f8660004bc5e0f7a67cff40a5645add>
- Castillo, V. (2019). Criterios jurisdiccionales que afectan la celeridad procesal. En Revista Especializada – Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 001, 44 -59. Recuperado de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf
- Carrión, J. (2007), *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Lima, Perú: Grijley
- Centy, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Corte Superama de Justicia (2002). Casación N° 1308-2001 Callao. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/el-principio-de-congruencia-procesal/>
- Corte Suprema de Justicia (2013). Casación N° 10155-2013. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/download/full/9Md9Wdz9KNM8hlRmUCzwtA>
- Corte Suprema de Justicia (2018). *Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019 – 2021*. Lima: Poder Judicial. Recuperado de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d7cfc8804505e47d926fda01a4a5d4c4/PEI-+PJ+APROBADO+2019-2021_OKOK.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d7cfc8804505e47d926

fda01a4a5d4c4

Cueva, C. (2010). *Teoría de la motivación de las resoluciones judiciales*. Quito, Ecuador: Tribunal Contencioso Electoral.

Congreso de la República (1997). D.S. N° 003-97-TR. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Congreso de la República (2010). Ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo. Recuperado de https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf

Del Rosario R. (2005). *Derecho Procesal*. Chimbote- Perú: Sistema de educación abierta – ULADECH.

Expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04 del Distrito Judicial de La Libertad - Trujillo

Gutiérrez, W.; Torres, M.; Esquivel, J. y Gaceta Jurídica (2015). *Informe de la Justicia en el Perú. Cinco grandes problemas*. Documento preliminar 2014-2015. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

González, N. (2014). *Lecciones de Derecho Procesal Civil. El proceso civil peruano*. Lima, Perú: Jurista Editores

Hallo, D. (2017). *La citación en el despido ineficaz y el principio de celeridad procesal* (Tesis de Maestría). Universidad Regional Autónoma de Los Andes – Ecuador. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8005/1/TUAEXCOMMDL001-2018.pdf>

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

- Higa, C. (2015). *Una propuesta metodológica para la motivación de la cuestión fáctica de la decisión judicial como concretización del deber constitucional de motivar las sentencias*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Derecho Constitucional. Universidad Católica del Perú. Recuperada de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6334/HIGA_SILVA_CESAR_CUESTION_FACTICA.pdf?sequence=1
- Hinostroza, A. (2011). *Manual de Consulta Rápida del Proceso Civil*. Lima, Perú: Grijley
- Huanayque, J. (2017). *Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4694/DEhucojc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ipanaqué, A. (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 01956-2009-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura– Piura. 2016* (Tesis para optar el título profesional de abogada). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura, Perú. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/451/DESPI DO_ARBITRARIO_IPANAQUE_CARRASCO_MARY_ALEJANDRA .pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ISO 9001. (2013). *¿Qué es calidad?*. En: SO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>
- Jurista Editores (2018). *Compendio de Legislación Laboral*. Lima, Perú: Jurista Editores
- Lavi, C. (2016). *El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral* (Tesis de Pregrado). Universidad Ricardo Palma. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1124/TEISIS-CHRISTIAN%20LAVI%20TEJADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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

Malca, V. (2013). *Manual del nuevo proceso laboral y litigación oral*. Lima, Perú: Ediciones BLG

Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/6928/6138>

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

Monroy Gálvez, J. (2010). Comentarios a la ley procesal de trabajo. THĒMIS-Revista De Derecho, (58), 165-184. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9126>

Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

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

Palacio, G. (2004). *Manual de Derecho Civil*. Tomo I. Lima, Perú: Huallaga

Paredes, G. (2017), *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00042-2012-0- 2601-JM-LA-01, del Distrito Judicial De Tumbes - Tumbes. 2017*. (Tesis para optar el título profesional de abogado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Tumbes, Tumbes. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3947/CALIDAD_MOTIVACION_PAREDES_DOMINGUEZ_GREGORIO_BERNARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña, J y Peña H. (2013). *Manual de derecho procesal laboral*. Lima, Perú: Jurista

Editores

- Priori, G. (2016). *Argumentación jurídica y motivación de las resoluciones judiciales*. Lima, Perú: Palestra Editores
- Pulla, R. (2016). *El derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la corte constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección*, (Monografía previa a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República del Ecuador y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales). Universidad de Cuenca Facultad de Jurisprudencia, Cuenca, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25236/1/tesis.pdf>
- Quispe, G. y Mesinas, F. (2009). *El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Rioja, A. (2009). *El Proceso Civil*. Lima, Perú: ADRUS.
- Rivera, R. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización; Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Tacna – Juliaca- 2019* (Tesis Pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/10316/CALIDAD_MOTIVACION_PAGO_DE_BENEFICIOS_SOCIALES_Y_O_INDEMNIZACION_U_OTROS_BENEFICIOS_ECONOMICOS_RANGO_Y_SENTENCIA_RIVERA_CLEMENTE_ROLDAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero F. (2005). *Derecho Procesal*. Lima – Perú: Universidad Particular San Martín de Porres
- 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: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-suppo-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf

- Taruffo, M. (2016). *Apuntes sobre las funciones de la motivación. En: Argumentación Jurídica y Motivación de las Resoluciones Judiciales.* Lima, Perú: Palestra
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2017). *Guía Laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y general.* Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2019). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho. Administración de Justicia en el Perú.* Aprobada por Resolución N° 0978-2019- CU-ULADECH Católica. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación
- Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya.* Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica.* Lima, Perú: San Marcos
- Valderrama, L. Navarrete, A. Díaz, K. Cáceres, J. Tovalino, F. (2016). *Diccionario del régimen Laboral Peruano enfoque Normativo Doctrinal y Jurisprudencial.* Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Vilca, C. (2018). *Análisis explicativo de la insuficiente calidad de justicia e ineficacia de la justicia de paz en la zona urbana y rural, desde su experiencia en Arequipa (Tesis de Pregrado).* Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6273/DEvibuca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vinatea, L. y Toyama, J. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo.* Lima, Perú: Soluciones Laborales

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04

EXPEDIENTE : 5583-2012-0-1601-JR-LA-04
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : B
MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO,
REINCORPORACIÓN Y OTROS.
JUEZ : C
SECRETARIO : D

Resolución Número: CINCO
Trujillo, diez de Octubre
Del dos mil trece.

1.- PARTE EXPOSITIVA

PRETENSIÓN:

Resulta que, a folios 19, A interpone demanda contra la empresa B, a fin de que se ordene su reposición por haber sido despedida de forma incausada. Solicita, también, que se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios; más el pago de intereses legales y costos del proceso.

SÍNTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA

ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

Manifiesta la demandante que ingresó a laborar para la demandada el 15 de abril de 2011 y que sus labores han sido continuas y permanentes en calidad de Secretaria. Precisa su horario de trabajo y que su remuneración mensual ascendía a S/. 1, 200.00. En cuanto a los hechos del despido, sustenta que su ex empleadora le impidió que retomara sus labores después del periodo en el que se encontraba con descanso médico. Bajo estas circunstancias, solicita la reposición en su centro de trabajo, pago de remuneraciones dejadas de percibir y que se ordene el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios que le corresponde.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:

Según acta de registro de Audiencia Única de folios 49, se verifica que la parte demandada no concurrió a esta diligencia. Se declaró frustrada la conciliación y **rebelde** a B. Acto seguido se procedió a precisar las pretensiones que son materia de juicio. Se advirtió que no hubo necesidad de actuar medio probatorio alguno y se dispuso el Juzgamiento anticipado de conformidad con lo prescrito en el artículo 43 de la Ley 29497. Se concedió el uso de la palabra al abogado de la parte demandante y posteriormente se dictó el fallo. Se declaró fundada la demanda.

2. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Que, de conformidad con lo prescrito en los Artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497, tenemos lo siguiente, respectivamente: “El proceso laboral se inspira, entre otros, *en los*

principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad” y “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. *Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso.* Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros”. En ese sentido, corresponde resolver la presente controversia observando estos lineamientos.

SEGUNDO: Que, en primer lugar, por un tema de orden, corresponde analizar los hechos expuestos por las partes y determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo que las vinculó. La demandante sostiene que la relación laboral fue una a plazo indeterminado y que el contrato modal que suscribió se encuentra desnaturalizado. En efecto, de la revisión del contrato de trabajo a plazo indeterminado (fs. 04) se verifica que la aparente causa objetiva de contratación es “(...) *requiere incrementar sus actividades en el desarrollo del mantenimiento de su zona de operaciones, lo cual constituye causa objetiva que justifica la modalidad contractual precisada*”. Los contratos laborales atípicos no solamente deben invocar una causal respectiva de contratación, sino que esta causa debe realmente haberse configurado. Esto significa que, por aplicación del principio de primacía de la realidad, si existe una incongruencia entre lo que se plasma en los documentos y lo que efectivamente acaece en el terreno de los hechos, se va a preferir lo último. En el caso concreto, tenemos que la actora desempeñó el cargo de “Secretaria de Mina”; sin embargo, sustenta que a veces desempeñaba funciones de Asistente Social. Por otro lado, afirma que ingresó a laborar para la demandada de forma verbal y, meses después, recién fue contratada bajo contrato modal. Estos hechos se acreditan con la incongruencia existente entre el contenido de la boleta de pago de la demandante, obrante a folios 03, en la que se detalla la fecha de ingreso el día **20.04.2011** y la fecha de celebración del contrato atípico en discusión el día **15.12.2011**. Las situaciones advertidas constituyen una simulación o fraude de las normas que regulan la contratación a plazo determinado; tanto porque las funciones de la actora guardaban relación con las actividades ordinarias y permanentes de la empresa, específicamente en el área de secretaría, que supone el acceso a documentación privada, supervisión y manejo de archivos, manejo de información empresarial, cumplimiento de encargos y directivas, etc., como por la oportunidad de la celebración del contrato modal entre las partes cuando la demandante ya se encontraba laborando de forma efectiva. El Tribunal Constitucional tiene un criterio uniforme sobre el tema y citamos lo resuelto en el Expediente N.º 765-2004-AA/ TC cuando expone, interpretando la norma legal aplicable en el caso concreto, que : “ *El artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece que los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato que suscribió se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales, situación que se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren*

contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes y cuando para eludir el cumplimiento de las normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.” Por otro lado, a nivel formal, tenemos que uno de los requisitos de validez de los contratos a plazo fijo es que, de conformidad con lo prescrito en el artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR, necesariamente deberán constar por inscrito y por triplicado, debiendo consignarse de forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. Una copia de los contratos debe presentarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; situación que no se ha verificado. Bajo estas consideraciones, tenemos que el contrato de trabajo modal que suscribió el actor está desnaturalizado y debe reconocerse una sola relación laboral a plazo indeterminado que inició el 15 de abril de 2011.

TERCERO: Que, al haberse determinado que la relación contractual que vinculó a las partes fue una de naturaleza laboral a plazo indeterminado, corresponde analizar la pretensión de reposición formulada por el demandante al alegar que fue sujeto de despido incausado. El Tribunal Constitucional ha desarrollado de forma extensiva esta tipología de despido de la siguiente manera: *“Este tribunal ya se ha pronunciado reiteradamente en el sentido de que la **extinción unilateral** de la relación laboral, fundada única y **exclusivamente en la voluntad del empleador**, se encuentra afectada de nulidad y, por consiguiente, **el despido carecerá de efecto legal**, cuando se produce con violación de derechos fundamentales de la persona. En tales circunstancias, resulta evidente que tras producirse una modalidad de despido arbitrario como la descrita procede la **reposición** como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos.”*¹ Tenemos que, en cuanto a los hechos que materializaron el despido, el jefe de la demandante le comunicó, cuando retornó de su descanso médico, que “esperara porque la iban a llamar”, situación que nunca ocurrió, y se le impidió el ingreso a su centro de labores. Estos hechos están acreditados con el Acta de Verificación por Despido Arbitrario obrante a folios 45 a 48. Es evidente la flagrante vulneración de derechos fundamentales como el debido proceso y defensa, ya que no ha existido un procedimiento de despido válido y conforme a derecho. Así mismo, en cuanto a la causa de extinción de la relación laboral, se concluye que es inexistente al carecer de objetividad y congruencia con la contratación laboral a plazo indeterminado del demandante; es decir, ya sea por su capacidad o conducta. Bajo estas consideraciones, debe ampararse la pretensión de reposición por despido incausado del actor.

CUARTO.- Que, en cuanto a las pretensiones de pago de remuneraciones dejadas de percibir y depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios, resulta aplicable en el caso concreto, por interpretación extensiva, lo acordado en el Pleno Jurisdiccional 2008² y lo prescrito en el artículo 40 del Decreto Supremo N. ° 003-97-TR, Texto

¹ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.° 3971-2005-AA/TC

² **Tema N° 1 Sub tema: 2:¿Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo pueden ser reclamadas en sede laboral en un proceso de pago de indemnización por daños y perjuicios o en un proceso de pago de beneficios sociales y demás derechos remunerativos? Conclusión Plenaria: El Pleno adoptó por MAYORÍA la postura número**

Único del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, respectivamente. El primero versa sobre la procedencia del pago de remuneraciones dejadas de percibir en caso de que se ordene la reposición y, el segundo, que al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses. Bajo estas consideraciones, deben ampararse las pretensiones del actor sobre pago de remuneraciones dejadas de percibir y depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios.

QUINTO.- En cuanto a los intereses legales se pagarán en ejecución de sentencia conforme al Decreto Ley 25920. Sin costas del proceso. En cuanto a los costos del proceso, teniendo en cuenta que la defensa del demandante, estos se regulan en el monto de S/.2,000.00 (Dos mil nuevos soles), de conformidad con lo prescrito en el artículo 411 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral.

3.- PARTE RESOLUTIVA

FALLO: Declarando **FUNDADA** la demanda de folios 19 interpuesta por **A** contra la empresa **B**, sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones dejadas de percibir y depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios. En consecuencia, **ORDÉNESE** la reposición de la actora en su centro de labores, en el mismo puesto y nivel remunerativo. **PÁGUENSE** las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese de la actora hasta la fecha de su reincorporación y **DEPOSÍTESE** la suma que corresponda por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios en la cuenta de la entidad financiera elegida por la actora. Sin costas y con costos del proceso por el monto de S/.2,000.00. Consentida que sea la presente resolución, archívese el expediente en el modo y forma de ley.

tres, que enuncia lo siguiente: "Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo, pueden ser reclamadas en uno de pago de beneficios sociales y/o en un proceso de indemnización por daños y perjuicios. Aquellas pretensiones pueden demandarse en forma acumulativa o en procesos independientes".

Sentencia de Segunda instancia

EXPEDIENTE N° : 5583-2012-0-1601-JR-LA-04
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : B
MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO.

RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE.-

Trujillo, dieciocho de julio
del año dos mil catorce.-

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

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.-

1. Que, es objeto de impugnación, **la sentencia de fojas 52-55**, de fecha 10 de octubre del 2013, en la que se declaró *Fundada* la demanda interpuesta por A contra la empresa B, sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones dejadas de percibir y depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios. **Ordénese** la reposición de la actora en su centro de trabajo, en el mismo puesto y nivel remunerativo. **Páguense** las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese de la actora hasta la fecha de su reincorporación y, **Deposítese** la suma que corresponde por concepto de Compensación por tiempo de servicios. Sin costas y con costos del proceso por el monto de S/. 2,000.00 nuevos soles.
2. Que, mediante **escrito impugnatorio de fojas 70-76**, la demandada B, solicita se **revoque** la impugnada y se declare infundada la demanda de *indemnización por despido arbitrario* (sic), en base a los siguientes fundamentos:
 - a) Que, no se ha meritado los medios de prueba que obran en autos en el modo y forma de ley, habiéndose vulnerado la garantía constitucional de observancia al debido proceso, artículo 139.3 de la Constitución.
 - b) La sentencia adolece de una motivación idónea, puesto que no se ha acreditado conforme a las reglas del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la responsabilidad de la demandada (artículo 139.5 de la Constitución).
 - c) Que, lo expuesto en los considerandos Cuarto al Octavo (sic) de la recurrida, no vienen a ser sino una apreciación subjetiva del Juez, pues se ha dado una interpretación totalmente ajena y contraria a los hechos, sometiendo a la demandada en completa indefensión.
 - d) Que, el A quo incurre en error al amparar la demanda, porque no hubo despido alguno, lo que sucedió es que la demandante había suscrito contratos de trabajo sujeto a modalidad del 15.04.11 hasta el 17.07.12 y del 17.06.12 hasta el 17.09.2012, por lo que al haber concluido su contrato, cesó la relación laboral.

II. CONSIDERANDOS:

PRIMERO.- Que, considerando el principio de limitación de la apelación traducido en el brocardico “*tantum devolutum, quantum appellatum*”, según el cual: “*el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano Ad quem para resolver de forma congruente la materia u objeto del recurso*”³; principio que se inspira a su vez en los principios dispositivo y de congruencia procesal, este último recogido en el artículo VII del Título Preliminar y artículo 50 numeral 6 ambos del Código Procesal Civil (en adelante CPC); el Colegiado deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho, así como el sustento de la pretensión impugnatoria expuesto por la única apelante, la demandada.

SEGUNDO.- Que, en principio debemos manifestar que los medios impugnatorios son los instrumentos con que se provee a las partes a fin de que puedan cuestionar la validez de un acto procesal que presuntamente contiene vicio o error que lo afecta (Casación número 2662-2000-Tacna). Así, el artículo 355 del CPC señala que “*Mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error*”. Este derecho de impugnar las decisiones judiciales que le causen agravio, tiene respaldo constitucional, puesto que de conformidad al artículo 139.6 de nuestra carta magna “*Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 6. La pluralidad de instancias*”. No obstante ello, al constituir el recurso impugnatorio un acto procesal de las partes, éste deberá cumplir con los requisitos de admisibilidad y procedencia previstos en la ley⁴, so pena de declararse la inadmisibilidad o improcedencia del recurso⁵. Y es que, como lo ha señalado la Suprema Corte en la Casación número 1537-98-Cañete *tanto derecho tiene la parte vencida de impugnar la resolución que le causa agravio como la parte vencedora de procurar su consentimiento cuando no se han satisfecho los requisitos de ley.*

TERCERO.- Que, el artículo 357 del CPC⁶ establece los requisitos de admisibilidad de los medios impugnatorios, así, constituyen requisitos de admisibilidad que los medios impugnatorios a) *se interpongan ante el órgano jurisdiccional que cometió el vicio o el error, salvo disposición en contrario y, b) que atiendan a las formalidades y plazos previstos en el Código Procesal Civil.* Del mismo modo, en el artículo 358 del mismo cuerpo legal se establecen como **requisitos de procedencia** del recurso impugnatorio que *el impugnante fundamente su pedido en el acto procesal en que lo interpone, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva.*

³ SOLÉ RIERA, Jaume. “RECURSO DE APELACIÓN”. En: Revista Peruana de Derecho Procesal; Lima-Perú, Marzo de 1998; página 561.

⁴ Entiéndase por ley al código procesal civil, que es de aplicación supletoria al proceso laboral, de conformidad a la primera disposición complementaria de la NLPT, ley 29497.

⁵ Artículo 359 CPC.

⁶ Artículo 357 CPC: Los medios impugnatorios se interponen ante el órgano jurisdiccional que cometió el vicio o error, salvo disposición en contrario. También se atenderá a la formalidad y plazos previstos en este Código para cada uno.

CUARTO.- Que, de manera más específica, en cuanto al recurso de apelación, el artículo 366 del CPC señala que *“El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria”*, cuya omisión acarrea la improcedencia de la apelación⁷, esto de conformidad al segundo párrafo del artículo 367 del CPC⁸. Y es que, resulta indispensable que la apelación contenga la fundamentación correspondiente, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, puesto que, es el apelante, a través del recurso de apelación, quien fija, después de todo, el *tema decidendum* de la Sala de revisión.

QUINTO.- Que, esta breve precisión se hacía necesaria puesto que, el Órgano Revisor, ante una pretensión impugnatoria que no es clara, que no indique el error de hecho o de derecho en el que se haya incurrido en la sentencia, o que contenga una fundamentación vacua, trivial, nimia, debe declarar de plano la improcedencia de dicha pretensión, puesto que no es posible suplir al apelante en la fijación del *tema decidendum* de la Sala revisora, esto en razón al ya citado principio de limitación de la apelación.

SEXTO.- Que, en cuanto a la primera pretensión impugnatoria, la demandada ha señalado que en la sentencia impugnada *no se han meritado los medios de prueba que obran en autos en el modo y forma de ley, habiéndose vulnerado la garantía constitucional de observancia al debido proceso, artículo 139.3 de la Constitución*. Al respecto, debemos señalar que tal argumento resulta vacío, nimio, inconsistente, porque contiene un generalidad, puesto que no se ha precisado cuáles son los medios de prueba que, según la demandada, no han sido meritados conforme a ley; es decir, no se ha precisado el agravio producido ni los errores de hecho y de derecho al que hace referencia el artículo 366 del CPC, el cual constituye un requisito de fondo del recurso de apelación, por lo que de conformidad al segundo párrafo del artículo 367 del CPC, concordante con el artículo 128 CPC⁹, esta pretensión impugnatoria debe declararse improcedente.

SÉPTIMO.- Que, en cuanto a la segunda pretensión impugnatoria, la recurrente ha señalado que *la sentencia adolece de una motivación idónea, puesto que no se ha acreditado conforme a las reglas del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la responsabilidad de la demandada*. Que, ésta pretensión de la demandada también debe declararse improcedente, no solo por la generalidad del argumento, sino porque supone una contradicción en sí misma, puesto que alega la violación de su derecho al debido proceso, esto es que *la sentencia adolece de motivación idónea*

⁷ Entiéndase, de la pretensión impugnatoria.

⁸ Artículo 367, segundo párrafo del CPC: *“La apelación o adhesión que no acompañen el recibo de tasa, se interpongan fuera del plazo, que no tengan fundamento o precisen el agravio, serán de plano declaradas inadmisibles o improcedentes, según sea el caso”*.

⁹ Artículo 128 CPC: *El juez declara la inadmisibilidad de un acto procesal cuando carece de un requisito de forma o éste se cumple defectuosamente. Declara su improcedencia si la omisión o defecto es de un requisito de fondo.*

(lo que constituiría la alegación de un error *in procedendo*) y contrariamente, de manera paralela, alega un error *in iudicando*, al señalar que *no se ha acreditado, conforme a las reglas del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la responsabilidad de la demandada*; por lo que, la presente pretensión impugnatoria atenta contra principio lógico de no contradicción, debiendo declararse, tal como se ha señalado líneas arriba, su improcedencia.

OCTAVO.- Que, la demandada ha señalado en su recurso impugnatorio que *lo expuesto en los considerandos Cuarto al Octavo (sic) de la recurrida, no vienen a ser sino una apreciación subjetiva del Juez, pues se ha dado una interpretación totalmente ajena y contraria a los hechos, sometiendo a la demandada en completa indefensión*. Al respecto debemos señalar que tal argumento resulta impreciso, porque si bien es cierto denuncia una apreciación subjetiva por parte del juez en los considerandos Cuarto al Octavo de la sentencia recurrida, cierto es también que no es posible determinar los alcances de la *interpretación subjetiva* a la que hace alusión la demandada, puesto que, omite explicar o fundamentar en qué consiste esa carencia de objetividad, por lo que tal argumento deviene en inconsistente, máxime, si la recurrente alega una interpretación subjetiva en el considerando octavo, cuando la sentencia impugnada sólo cuenta con cinco considerandos. Por lo tanto, no habiéndose precisado el agravio producido, ya que la demandada realiza una argumentación nimia, esto es omite fundamentar o precisar el error de hecho o de derecho en el que ha incurrido el A quo, este Colegiado declara improcedente esta pretensión impugnatoria, en razón al artículo 367 del CPC.

NOVENO.- Que, la demandada también ha señalado en su recurso de apelación que *el A quo incurre en error al amparar la demanda, porque no hubo despido alguno, lo que sucedió es que la demandante había suscrito contratos de trabajo sujeto a modalidad del 15.04.11 hasta el 17.07.12 y del 17.06.12 hasta el 17.09.2012, por lo que al haber concluido su contrato, cesó la relación laboral*. Al respecto, debemos señalar que esta pretensión impugnatoria sí cumple con los requisitos de procedencia previstos en los artículos 358 y 366 del CPC, puesto que se está denunciando, en forma precisa, un error de apreciación de un hecho por parte del juez, consistente en la naturaleza de la contratación de la relación laboral, por lo que corresponde al Colegiado revisar tanto los hechos como la prueba que obran en autos, a fin de poder determinar si el A quo ha incurrido o no en error al declarar la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, lo cual resulta relevante puesto que de tal hecho depende la existencia o no de un despido incausado.

DÉCIMO.- Ahora bien, de conformidad al acta de registro de audiencia de conciliación, que obra a fojas 49, la demandada no asiste a dicha diligencia procesal (audiencia de conciliación), incurriendo en **rebeldía automática**, esto de conformidad al artículo 43.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley número 29497 –en adelante NLPT-, que prescribe “*La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo: ... Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible*”. Por lo tanto, surte todos los efectos procesales de esta

figura procesal, como es la presunción legal relativa de verdad¹⁰ de los hechos postulados en la demanda, en aplicación de lo previsto por el artículo 461 del CPC, que prescribe que: “*La declaración de rebeldía causa presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda (...)*”, y de conformidad con lo previsto con el artículo 279 del mismo cuerpo adjetivo que prescribe: “*Cuando la ley presume una conclusión con carácter relativo, la carga de la prueba se invierte en favor del beneficiario de tal presunción (...)*”, normas aplicables supletoriamente, según lo previsto por la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497. Además, la no concurrencia de la demandada a la audiencia de conciliación, denota desinterés, negligencia y reconocimiento o avenimiento a los hechos postulados en la demanda, puesto que tal como lo establece el artículo 43.3 de la NLPT¹¹ es en la audiencia de conciliación en donde la demandada debió ejercer su defensa postulatoria¹².

UNDÉCIMO.- Que, independientemente de la declaración de rebeldía de la parte demandada, ha quedado acreditado en el proceso: 1) la existencia de un contrato de trabajo desde el mes de abril del 2011, tal como aparece en la boleta de pago del mes de febrero del 2012, obrante a fojas 03, según la cual la fecha de inicio del contrato de trabajo es el 20 de abril del 2011. 2) esto también se ve corroborado con la documental denominada “movimiento de personal” de fecha 20 de julio del 2012, obrante a fojas 06, según la cual la señora A es trabajadora de la demandada desde el 23 de abril del 2011, ocupando el cargo de Secretaria Pool-B.

DUODÉCIMO.- Ha quedado acreditado también que el contrato de trabajo existente entre las partes es a plazo indeterminado, porque no obra medio probatorio alguno que acredite que desde la fecha de inicio de la relación laboral (abril 2011) la contratación haya sido modal, esto es, a plazo determinado. Por lo tanto,

¹⁰ Se trata pues, de una presunción *juris tantum*, debido a que admite prueba en contrario.

¹¹ Artículo 43.3 NLPT: la audiencia de conciliación de lleva a cabo del siguiente modo: 3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

¹² No debemos perderse de vista lo previsto por el artículo 442 inciso 2 del CPC según el cual “*Al contestar el demandado debe: 2. Pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda. El silencio, la respuesta evasiva o la negativa genérica pueden ser apreciados por el juez como reconocimiento de verdad de los hechos alegados*” y el inciso 3 que prescribe “*Al contestar el demandado debe: 3. Reconocer o negar categóricamente la autenticidad de los documentos que se le atribuyen, o aceptar o negar, de igual manera, la recepción de documentos que se alega le fueron enviados. El silencio puede ser apreciado por el juez como reconocimiento o aceptación de recepción de los documentos*”. He ahí la razón por la que, el artículo 461 del CPC establezca una presunción legal a favor del demandante, cuando el demandado haya incurrido en rebeldía, pues no existe después de todo una contradicción a los hechos postulados en la demanda.

irremisiblemente opera la presunción legal contenida en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo número 003-97-TR – en adelante LPCL-, que prescribe “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*”. Y es que, si bien a fojas 4 obra un contrato modal por incremento de actividades, lo cierto es que este contrato tiene vigencia sólo desde el 17 de noviembre del 2011 al 17 de abril del 2012, es decir, fue celebrado siete meses después de iniciado la relación laboral, por lo que deviene en inválido, por contravenir una norma de orden público, puesto que el artículo 78 de la LPCL¹³ prohíbe al empleador la recontractación de trabajadores que hayan tenido un contrato de trabajo a plazo indeterminado, salvo que entre la fecha de cese y la fecha de recontractación haya transcurrido por lo menos un año.

DECIMOTERCERO.- Asimismo, cabe precisar que el contrato modal por obra determinada que obra en autos a fojas 67, es extemporáneo porque ha sido incorporado al proceso recién con el escrito de apelación de sentencia, por lo que no puede ser admitido, de conformidad al artículo 21 de la NLPT, según el cual “*Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad (...) En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia*”. No obstante ello, sin perjuicio de su extemporaneidad, debemos señalar que dicho contrato, al igual que el contrato modal analizado en el considerando precedente, es celebrado con fecha posterior al inicio de la relación laboral, pues tiene vigencia desde el 17 de junio del 2012 al 17 de setiembre del 2012, por lo que también deviene en inválido, por existir desde el 15 de abril del 2011 un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Y es que, la fecha de inicio de la relación laboral (15 de abril del 2011) no ha sido objeto de cuestionamiento en el recurso de la apelación de la demandada de fojas 70, por lo que constituye un hecho que ha quedado consentido, es más, la propia demandada lo ha reconocido, puesto que en el referido recurso impugnatorio ha señalado “*lo que pasa y conforme pudo recabar el Inspector de Trabajo es que la demandante **había suscrito contratos de trabajo sujetos a modalidad del 15.04.11 hasta el 17.07.12 y del 17.06.12 hasta el 17.09.12, consecuentemente al haber concluido su contrato cesó la relación laboral con mi representada***” (lo resaltado es nuestro).

DECIMOCUARTO.- Ahora bien, con relación al despido, la demandada ha señalado en su recurso de apelación, que el cese de la relación laboral se produjo por extinción del contrato modal, el día 17 de setiembre del 2012; sin embargo, habiéndose determinado en sede jurisdiccional la existencia de un contrato de trabajo

¹³ Artículo 78 de la LPCL: “*Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontractados bajo ninguna de las modalidades previstas en este título, salvo que haya transcurrido un año del cese*”.

a plazo indeterminado desde el 15 de abril del 2011¹⁴, la afirmación de la demandada consistente en que el cese de la relación laboral se produjo por vencimiento del plazo del contrato modal, constituye un reconocimiento implícito del hecho del despido, vía declaración asimilada¹⁵; puesto que no resulta válido invocar la causal de vencimiento del plazo prevista en el artículo 16 inciso c) de la LPCL¹⁶, pues ésta causal es propia de los contratos modales, contratación a la cual no se encontraba sujeto la demandante. Más aún, si el artículo 22 de la LPCL señala “**Para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para el mismo empleador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.** [] La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. [] **La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar el despido**”. Siendo esto así, no sólo queda acreditado el despido¹⁷, sino también su carácter incausado, porque el empleador demandado no ha invocado y menos probado que haya sujetado su poder con relación al despido, a la existencia de una causa justa debidamente prevista en la ley. Y es que, no debe perderse de vista que, de conformidad al artículo 23.4 párrafo c) de la NLPT, es el empleador demandado quien tiene la carga de la prueba del estado del vínculo laboral y de la causa del despido.

DECIMOQUINTO.- El Tribunal Constitucional en el caso Llanos Huasco y luego en el caso Bailón Flores, ha determinado que el despido incausado se produce cuando *se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique*¹⁸. Asimismo, en la STC 976-2001-caso Llanos Huasco, fundamento 16 ha manifestado que *la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27 de la constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso*. Así, el mecanismo resarcitorio se encuentra previsto en el artículo 34 de la LPCL¹⁹ que se traduce en una indemnización, mientras que el mecanismo reparador se traduce en la restitución del trabajador al centro de trabajo, que es la opción

¹⁴ Ya que no se ha demostrado en el proceso el carácter legal de la contratación.

¹⁵ Esto de conformidad al artículo 221 del CPC, según el cual, *las afirmaciones contenidas en las actuaciones judiciales o escritos de las partes, se tienen como declaración de éstas, aunque el proceso sea declarado nulo, siempre que la razón del vicio no las afecte de manera directa.*

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

¹⁷ Esto en razón de que, el empleador ha dado fin a la relación laboral sin que medie causa justa, sino que se limita a invocar una causal de extinción que es inaplicable a los contratos de trabajo a plazo indeterminado.

¹⁸ Fundamento 15 del caso Llanos Huasco, STC N° 976-2001-AA/TC.

¹⁹ Artículo 34 de la LPCL, segundo párrafo: Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene el derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38, como púnica reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

elegida por la trabajadora, por lo que la decisión del A quo de amparar la demanda, ordenando a la demandada cumpla con reponer a la actora a su centro de labores, es por demás, correcta.

DECIMOSEXTO.- Que, de conformidad al artículo 11 literal b) de la NLPT²⁰ son deberes del abogado colaborar con el correcto desarrollo del proceso. Del mismo modo, el artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo número 017-93-JUS, señala que son deberes del abogado patrocinante 2) *patrocinar con sujeción a los principios de lealtad, probidad, veracidad, honradez y buena fe*; es decir, ejercer una defensa correcta en favor de su patrocinado. Sin embargo, el abogado patrocinante de la demandada, al interponer su recurso impugnatorio, cuestiona la decisión del juez de amparar una “indemnización por despido arbitrario”, lo cual es erróneo, puesto que el presente proceso versa sobre una reposición por despido incausado. Además, debe resaltarse el hecho de que, tres de las pretensiones impugnatorias contenidas en su recurso de apelación han sido declaradas improcedentes, por no cumplir con los requisitos de fondo previstos en la ley, tal como se ha manifestado *supra*. Por lo tanto, debe recomendarse al abogado patrocinante de la parte demandada, actuar con mayor diligencia en la defensa de los intereses de sus patrocinados.

DECIMOSÉPTIMO.- En cuanto al pago de las remuneraciones devengadas y al depósito de CTS, no se aprecia en la apelación un cuestionamiento a dichos extremos. Por lo tanto, en razón al principio de limitación de la apelación, traducido en el brocardico “*tantum devolutum, quantum appellatum*”, estos extremos de la sentencia quedan consentidos, adquiriendo la calidad de cosa juzgada.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON la sentencia de fojas 52-55, su fecha 10 de octubre del 2013, en la que se **DECLARÓ FUNDADA** la demanda interpuesta por **A** contra la empresa **B**, sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones dejadas de percibir y depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios; **ORDENARON** a la demandada cumpla con reponer a la actora en su centro de trabajo, en el mismo puesto y nivel remunerativo; **RECOMENDARON** al abogado defensor de la parte demandada actuar con mayor diligencia en la defensa de los intereses de sus patrocinados; la **CONFIRMARON** en lo demás que contiene; y los devolvieron al Cuarto Juzgado Laboral de Trujillo. **JUEZ SUPERIOR PONENTE.-**

²⁰ Artículo 11 NLPT, literal b): En las audiencias el juez cuida especialmente que se observen las siguientes reglas de conducta: b) Colaboración en la labor de impartición de justicia. (...)

ANEXO 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</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).</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.</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.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los</p>

			<p>cuales se va resolver.</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></p>
	<p>PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</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).</i></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</i></p>

				<p><i>la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></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></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></p>
		<p>PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa) Si cumple</i></p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</i></p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación</i></p>

			<p>recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</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>).</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</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.</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.</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></p>

Aplica sentencia de 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> 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> 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> 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> 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</i>

			ofrecidas.
		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).</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</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.</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></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)).</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></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></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></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></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>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)</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).</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).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	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)</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).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación</p>

			<p>recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>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></p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</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</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.</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></p>

**ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos
(Lista de cotejo)**

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple/No cumple**

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Si cumple/No cumple**

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Si cumple/No cumple**

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).***Si cumple/No cumple**

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

cumple/No cumple

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple/No cumple**

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

ANEXO 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de 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 2.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el

expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

- 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN (Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana

Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

- ⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- ⤴ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece

rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa
 (Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 2)

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), 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 2.

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

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados

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			
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta			
						X			[7 - 8]	Alta			
									[5 - 6]	Mediana			
									[3 - 4]	Baja			
		Descripción de la decisión					X		[1 - 2]	Muy baja			

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 2

ANEXO 5. Cuadros descriptivos de resultados de sentencia de primera y segunda instancia

Anexo 5.1: calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>SENTENCIA N° : -2013 EXPEDIENTE : 5583-2012-0-1601-JR-LA-04 DEMANDANTE : A DEMANDADO : B MATERIA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, REINCORPORACIÓN Y OTROS. JUEZ : C SECRETARIO : D</p> <p>Resolución Número: CINCO Trujillo, diez de Octubre Del dos mil trece.</p> <p>1.- PARTE EXPOSITIVA PRETENSIÓN: Resulta que, a folios 19, A interpone demanda contra la empresa B, a fin de que se ordene su reposición por haber sido despedida de forma incausada. Solicita, también, que se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios; más el pago de intereses legales y costos del proceso.</p> <p>SÍNTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					X					10

Postura de las partes	<p>Manifiesta la demandante que ingresó a laborar para la demandada el 15 de abril de 2011 y que sus labores han sido continuas y permanentes en calidad de Secretaria. Precisa su horario de trabajo y que su remuneración mensual ascendía a S/. 1, 200.00. En cuanto a los hechos del despido, sustenta que su ex empleadora le impidió que retome sus labores después del periodo en el que se encontraba con descanso médico. Bajo estas circunstancias, solicita la reposición en su centro de trabajo, pago de remuneraciones dejadas de percibir y que se ordene el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios que le corresponde.</p> <p>AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: Según acta de registro de Audiencia Única de folios 49, se verifica que la parte demandada no concurrió a esta diligencia. Se declaró frustrada la conciliación y rebelde a B. Acto seguido se procedió a precisar las pretensiones que son materia de juicio. Se advirtió que no hubo necesidad de actuar medio probatorio alguno y se dispuso el Juzgamiento anticipado de conformidad con lo prescrito en el artículo 43 de la Ley 29497. Se concedió el uso de la palabra al abogado de la parte demandante y posteriormente se dictó el fallo. Se declaró fundada la demanda.</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. 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>					X						
------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y alta calidad, respectivamente.

	<p>boleto de pago de la demandante, obrante a folios 03, en la que se detalla la fecha de ingreso el día 20.04.2011 y la fecha de celebración del contrato atípico en discusión el día 15.12.2011. Las situaciones advertidas constituyen una simulación o fraude de las normas que regulan la contratación a plazo determinado; tanto porque las funciones de la actora guardaban relación con las actividades ordinarias y permanentes de la empresa, específicamente en el área de secretaría, que supone el acceso a documentación privada, supervisión y manejo de archivos, manejo de información empresarial, cumplimiento de encargos y directivas, etc., como por la oportunidad de la celebración del contrato modal entre las partes cuando la demandante ya se encontraba laborando de forma efectiva. El Tribunal Constitucional tiene un criterio uniforme sobre el tema y citamos lo resuelto en el Expediente N.º 765-2004-AA/ TC cuando expone, interpretando la norma legal aplicable en el caso concreto, que : “ El artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece que los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato que suscribió se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales, situación que se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes y cuando para eludir el cumplimiento de las normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.” Por otro lado, a nivel formal, tenemos que uno de los requisitos de validez de los contratos a plazo fijo es que, de conformidad con lo prescrito en el artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR, necesariamente deberán constar por inscrito y por triplicado, debiendo consignarse de forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. Una copia de los contratos debe presentarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; situación que no se ha verificado. Bajo estas consideraciones, tenemos que el contrato de trabajo modal que suscribió el actor está desnaturalizado y debe reconocerse una sola relación laboral a plazo indeterminado que inició el 15 de abril de 2011.</p> <p>TERCERO: Que, al haberse determinado que la relación contractual que vinculó a las partes fue una de naturaleza laboral a plazo indeterminado, corresponde analizar la pretensión de reposición formulada por el demandante al alegar que fue sujeto de despido incausado. El Tribunal Constitucional ha desarrollado de forma extensiva esta tipología de despido de la siguiente manera: “Este tribunal ya se ha pronunciado reiteradamente en el sentido de que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, se encuentra afectada de nulidad y, por consiguiente, el despido carecerá de efecto legal, cuando se produce con violación de derechos fundamentales de la persona. En tales circunstancias, resulta evidente que tras producirse una modalidad de despido arbitrario como la descrita procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos.” Tenemos que, en cuanto a los hechos que materializaron el despido, el jefe de la demandante le comunicó, cuando retornó de su descanso médico, que “esperara porque la iban a llamar”, situación que nunca ocurrió, y se le impidió el ingreso a su centro de labores. Estos hechos están acreditados con el Acta de Verificación por Despido Arbitrario obrante a folios 45 a 48. Es evidente la flagrante vulneración de derechos fundamentales como el debido proceso y defensa, ya que no ha existido un procedimiento de despido válido y conforme a derecho. Así mismo, en cuanto a la causa de extinción de la relación laboral, se concluye que es inexistente al carecer de objetividad y congruencia con la</p>	<p><i>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;">Motivación del derecho</p>	<p>TERCERO: Que, al haberse determinado que la relación contractual que vinculó a las partes fue una de naturaleza laboral a plazo indeterminado, corresponde analizar la pretensión de reposición formulada por el demandante al alegar que fue sujeto de despido incausado. El Tribunal Constitucional ha desarrollado de forma extensiva esta tipología de despido de la siguiente manera: “Este tribunal ya se ha pronunciado reiteradamente en el sentido de que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, se encuentra afectada de nulidad y, por consiguiente, el despido carecerá de efecto legal, cuando se produce con violación de derechos fundamentales de la persona. En tales circunstancias, resulta evidente que tras producirse una modalidad de despido arbitrario como la descrita procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos.” Tenemos que, en cuanto a los hechos que materializaron el despido, el jefe de la demandante le comunicó, cuando retornó de su descanso médico, que “esperara porque la iban a llamar”, situación que nunca ocurrió, y se le impidió el ingreso a su centro de labores. Estos hechos están acreditados con el Acta de Verificación por Despido Arbitrario obrante a folios 45 a 48. Es evidente la flagrante vulneración de derechos fundamentales como el debido proceso y defensa, ya que no ha existido un procedimiento de despido válido y conforme a derecho. Así mismo, en cuanto a la causa de extinción de la relación laboral, se concluye que es inexistente al carecer de objetividad y congruencia con la</p>	<p><i>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>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</i>) (<i>Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente</i>). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (<i>El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez</i>) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (<i>La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad</i>). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (<i>El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo</i>). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>					X					

<p>contratación laboral a plazo indeterminado del demandante; es decir, ya sea por su capacidad o conducta. Bajo estas consideraciones, debe ampararse la pretensión de reposición por despido incausado del actor.</p> <p>CUARTO.- Que, en cuanto a las pretensiones de pago de remuneraciones dejadas de percibir y depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios, resulta aplicable en el caso concreto, por interpretación extensiva, lo acordado en el Pleno Jurisdiccional 2008 y lo prescrito en el artículo 40 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, respectivamente. El primero versa sobre la procedencia del pago de remuneraciones dejadas de percibir en caso de que se ordene la reposición y, el segundo, que al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses. Bajo estas consideraciones, deben ampararse las pretensiones del actor sobre pago de remuneraciones dejadas de percibir y depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios.</p> <p>QUINTO.- En cuanto a los intereses legales se pagarán en ejecución de sentencia conforme al Decreto Ley 25920. Sin costas del proceso. En cuanto a las costas del proceso, teniendo en cuenta que la defensa del demandante, estos se regulan en el monto de S/2,000.00 (Dos mil nuevos soles), de conformidad con lo prescrito en el artículo 411 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>3.- PARTE RESOLUTIVA FALLO: Declarando FUNDADA la demanda de folios 19 interpuesta por A contra la empresa B, sobre reposición por despido incausado, pago de remuneraciones dejadas de percibir y depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios. En consecuencia, ORDÉNESE la reposición de la actora en su centro de labores, en el mismo puesto y nivel remunerativo. PÁGUENSE las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese de la actora hasta la fecha de su reincorporación y DEPOSÍTESE la suma que corresponda por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios en la cuenta de la entidad financiera elegida por la actora. Sin costas y con costos del proceso por el monto de S/2.000.00. Consentida que sea la presente resolución, archívese el expediente en el modo y forma de ley.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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>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</p>									

Descripción de la decisión		<p>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>				X							9
----------------------------	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	----------

Fuente: Expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta, y alta calidad, respectivamente.

Postura de las partes	sometiendo a la demandada en completa indefensión. d) Que, el A quo incurre en error al amparar la demanda, porque no hubo despido alguno, lo que sucedió es que la demandante había suscrito contratos de trabajo sujeto a modalidad del 15.04.11 hasta el 17.07.12 y del 17.06.12 hasta el 17.09.2012, por lo que al haber concluido su contrato, cesó la relación laboral.	<i>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>											
		<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o 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>					X						

Fuente: Expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

	<p>y derechos de la función jurisdiccional: 6. La pluralidad de instancias". No obstante ello, al constituir el recurso impugnatorio un acto procesal de las partes, éste deberá cumplir con los requisitos de admisibilidad y procedencia previstos en la ley , so pena de declararse la inadmisibilidad o procedencia del recurso . Y es que, como lo ha señalado la Suprema Corte en la Casación número 1537-98-Cañete tanto derecho tiene la parte recurrente a impugnar la resolución que le causa agravio como la parte demandada a rechazarla. Por lo tanto, la parte recurrente tiene la facultad de procurar su consentimiento cuando no se han satisfecho los requisitos de ley.</p>	<p>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>TERCERO.- Que, el artículo 357 del CPC establece los requisitos de admisibilidad de los medios impugnatorios, así, constituyen requisitos de admisibilidad que los medios impugnatorios a) interpongan ante el órgano jurisdiccional que cometió el vicio o el error, salvo disposición en contrario y, b) que atiendan a las formalidades y plazos previstos en el Código Procesal Civil. Del mismo modo, en el artículo 358 del mismo cuerpo legal se establecen como requisitos de procedencia del recurso impugnatorio que el impugnante fundamente su pedido en el acto procesal en que lo interpone, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva.</p> <p>CUARTO.- Que, de manera más específica, en cuanto al recurso de apelación, el artículo 366 del CPC señala que "El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria", cuya omisión acarrea la improcedencia de la apelación , esto de conformidad al segundo párrafo del artículo 367 del CPC . Y es que, resulta indispensable que la apelación contenga la fundamentación correspondiente, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, puesto que, es el apelante, a través del recurso de apelación, quien fija, después de todo, el tema decidendum de la Sala de revisión.</p> <p>QUINTO.- Que, esta breve precisión se hacía</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). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>					X						20

<p>demandada; por lo que, la presente pretensión impugnatoria atenta contra principio lógico de no contradicción, debiendo declararse, tal como se ha señalado líneas arriba, su improcedencia.</p> <p>OCTAVO.- Que, la demandada ha señalado en su recurso impugnatorio que lo expuesto en los considerandos Cuarto al Octavo (sic) de la recurrida, no vienen a ser sino una apreciación subjetiva del Juez, pues se ha dado una interpretación totalmente ajena y contraria a los hechos, sometiendo a la demandada en completa indefensión. Al respecto debemos señalar que tal argumento resulta impreciso, porque si bien es cierto denuncia una apreciación subjetiva por parte del juez en los considerandos Cuarto al Octavo de la sentencia recurrida, cierto es también que no es posible determinar los alcances de la interpretación subjetiva a la que hace alusión la demandada, puesto que, omite explicar o fundamentar en qué consiste esa carencia de objetividad, por lo que tal argumento deviene en inconsistente, máxime, si la recurrente alega una interpretación subjetiva en el considerando octavo, cuando la sentencia impugnada sólo cuenta con cinco considerandos. Por lo tanto, no habiéndose precisado el agravio producido, ya que la demandada realiza una argumentación nimia, esto es omite fundamentar o precisar el error de hecho o de derecho en el que ha incurrido el A quo, este Colegiado declara improcedente esta pretensión impugnatoria, en razón al artículo 367 del CPC.</p> <p>NOVENO.- Que, la demandada también ha señalado en su recurso de apelación que el A quo incurre en error al amparar la demanda, porque no hubo despido alguno, lo que sucedió es que la demandante había suscrito contratos de trabajo sujeto a modalidad del 15.04.11 hasta el 17.07.12 y del 17.06.12 hasta el 17.09.2012, por lo que al haber concluido su contrato, cesó la relación laboral. Al respecto, debemos señalar que esta pretensión impugnatoria sí cumple con los requisitos de procedencia previstos en los artículos 358 y 366 del CPC, puesto que se está denunciando, en forma precisa, un error de apreciación de un hecho por parte del juez, consistente en la naturaleza de la contratación de la relación laboral, por lo que corresponde al Colegiado</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>revisar tanto los hechos como la prueba que obran en autos, a fin de poder determinar si el A quo ha incurrido o no en error al declarar la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, lo cual resulta relevante puesto que de tal hecho depende la existencia o no de un despido incausado.</p> <p>DÉCIMO.- Ahora bien, de conformidad al acta de registro de audiencia de conciliación, que obra a fojas 49, la demandada no asiste a dicha diligencia procesal (audiencia de conciliación), incurriendo en rebeldía automática, esto de conformidad al artículo 43.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley número 29497 –en adelante NLPT-, que prescribe “La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo: ... Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible”. Por lo tanto, surte todos los efectos procesales de esta figura procesal, como es la presunción legal relativa de verdad de los hechos postulados en la demanda, en aplicación de lo previsto por el artículo 461 del CPC, que prescribe que: “La declaración de rebeldía causa presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda (...)”, y de conformidad con lo previsto con el artículo 279 del mismo cuerpo adjetivo que prescribe: “Cuando la ley presume una conclusión con carácter relativo, la carga de la prueba se invierte en favor del beneficiario de tal presunción (...)”, normas aplicables supletoriamente, según lo previsto por la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497. Además, la no concurrencia de la demandada a la audiencia de conciliación, denota desinterés, negligencia y reconocimiento o avenimiento a los hechos postulados en la demanda, puesto que tal como lo establece el artículo 43.3 de la NLPT es en la audiencia de conciliación en donde la demandada debió ejercer su defensa postulatoria .</p> <p>UNDÉCIMO.- Que, independientemente de la declaración de rebeldía de la parte demandada, ha quedado acreditado en el proceso: 1) la existencia de un contrato de trabajo desde el mes de abril</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del 2011, tal como aparece en la boleta de pago del mes de febrero del 2012, obrante a fojas 03, según la cual la fecha de inicio del contrato de trabajo es el 20 de abril del 2011. 2) esto también se ve corroborado con la documental denominada “movimiento de personal” de fecha 20 de julio del 2012, obrante a fojas 06, según la cual la señora A es trabajadora de la demandada desde el 23 de abril del 2011, ocupando el cargo de Secretaria Pool-B.</p> <p>DUODÉCIMO.- Ha quedado acreditado también que el contrato de trabajo existente entre las partes es a plazo indeterminado, porque no obra medio probatorio alguno que acredite que desde la fecha de inicio de la relación laboral (abril 2011) la contratación haya sido modal, esto es, a plazo determinado. Por lo tanto, irremisiblemente opera la presunción legal contenida en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo número 003-97-TR – en adelante LPCL-, que prescribe “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Y es que, si bien a fojas 4 obra un contrato modal por incremento de actividades, lo cierto es que este contrato tiene vigencia sólo desde el 17 de noviembre del 2011 al 17 de abril del 2012, es decir, fue celebrado siete meses después de iniciado la relación laboral, por lo que deviene en inválido, por contravenir una norma de orden público, puesto que el artículo 78 de la LPCL prohíbe al empleador la recontratación de trabajadores que hayan tenido un contrato de trabajo a plazo indeterminado, salvo que entre la fecha de cese y la fecha de recontratación haya transcurrido por lo menos un año.</p> <p>DECIMOTERCERO.- Asimismo, cabe precisar que el contrato modal por obra determinada que obra en autos a fojas 67, es extemporáneo porque ha sido incorporado al proceso recién con el escrito de apelación de sentencia, por lo que no puede ser admitido, de conformidad al artículo 21 de la NLPT, según el cual “Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad (...) En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia”. No obstante ello, sin perjuicio de su extemporaneidad, debemos señalar que dicho contrato, al igual que el contrato modal analizado en el considerando precedente, es celebrado con fecha posterior al inicio de la relación laboral, pues tiene vigencia desde el 17 de junio del 2012 al 17 de setiembre del 2012, por lo que también deviene en inválido, por existir desde el 15 de abril del 2011 un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Y es que, la fecha de inicio de la relación laboral (15 de abril del 2011) no ha sido objeto de cuestionamiento en el recurso de la apelación de la demandada de fojas 70, por lo que constituye un hecho que ha quedado consentido, es más, la propia demandada lo ha reconocido, puesto que en el referido recurso impugnatorio ha señalado “lo que pasa y conforme pudo recabar el Inspector de Trabajo es que la demandante había suscrito contratos de trabajo sujetos a modalidad del 15.04.11 hasta el 17.07.12 y del 17.06.12 hasta el 17.09.12, consecuentemente al haber concluido su contrato cesó la relación laboral con mi representada” (lo resaltado es nuestro).</p> <p>DECIMOCUARTO.- Ahora bien, con relación al despido, la demandada ha señalado en su recurso de apelación, que el cese de la relación laboral se produjo por extinción del contrato modal, el día 17 de septiembre del 2012; sin embargo, habiéndose determinado en sede jurisdiccional la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 15 de abril del 2011 , la afirmación de la demandada consistente en que el cese de la relación laboral se produjo por vencimiento del plazo del contrato modal, constituye un reconocimiento implícito del hecho del despido, vía declaración asimilada ; puesto que no resulta válido invocar la causal de vencimiento del plazo prevista en el artículo 16 inciso c) de la LPCL , pues ésta causal es propia de los contratos modales, contratación a la cual no se encontraba sujeto la demandante. Más aún, si el artículo 22 de la LPCL señala “Para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>privada, que labore cuatro o más horas diarias para el mismo empleador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. [] La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. [] La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar el despido”. Siendo esto así, no sólo queda acreditado el despido , sino también su carácter incausado, porque el empleador demandado no ha invocado y menos probado que haya sujetado su poder con relación al despido, a la existencia de una causa justa debidamente prevista en la ley. Y es que, no debe perderse de vista que, de conformidad al artículo 23.4 parágrafo c) de la NLPT, es el empleador demandado quien tiene la carga de la prueba del estado del vínculo laboral y de la causa del despido.</p> <p>DECIMOQUINTO.- El Tribunal Constitucional en el caso Llanos Huasco y luego en el caso Bailón Flores, ha determinado que el despido incausado se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique . Asimismo, en la STC 976-2001-caso Llanos Huasco, fundamento 16 ha manifestado que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27 de la constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso. Así, el mecanismo resarcitorio se encuentra previsto en el artículo 34 de la LPCL que se traduce en una indemnización, mientras que el mecanismo reparador se traduce en la restitución del trabajador al centro de trabajo, que es la opción elegida por la trabajadora, por lo que la decisión del A quo de amparar la demanda, ordenando a la demandada cumpla con reponer a la actora a su centro de labores, es por demás, correcta.</p> <p>DECIMOSEXTO.- Que, de conformidad al artículo 11 literal b) de la NLPT son deberes del abogado colaborar con el correcto desarrollo del proceso. Del mismo modo, el artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>número 017-93-JUS, señala que son deberes del abogado patrocinante 2) patrocinar con sujeción a los principios de lealtad, probidad, veracidad, honradez y buena fe; es decir, ejercer una defensa correcta en favor de su patrocinado. Sin embargo, el abogado patrocinante de la demandada, al interponer su recurso impugnatorio, cuestiona la decisión del juez de amparar una “indemnización por despido arbitrario”, lo cual es erróneo, puesto que el presente proceso versa sobre una reposición por despido incausado. Además, debe resaltarse el hecho de que, tres de las pretensiones impugnatorias contenidas en su recurso de apelación han sido declaradas improcedentes, por no cumplir con los requisitos de fondo previstos en la ley, tal como se ha manifestado supra. Por lo tanto, debe recomendarse al abogado patrocinante de la parte demandada, actuar con mayor diligencia en la defensa de los intereses de sus patrocinados.</p> <p>DECIMOSÉPTIMO.- En cuanto al pago de las remuneraciones devengadas y al depósito de CTS, no se aprecia en la apelación un cuestionamiento a dichos extremos. Por lo tanto, en razón al principio de limitación de la apelación, traducido en el brocardico “tantum devolutum, quantum appellatum”, estos extremos de la sentencia quedan consentidos, adquiriendo la calidad de cosa juzgada.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X					10
-----------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

Fuente: Expediente N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta, y muy alta calidad, respectivamente.

ANEXO 6. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor del presente trabajo de investigación titulado: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, PAGO DE REMUNERACIONES Y COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS; EXPEDIENTE N° 05583-2012-0-1601-JR-LA-04; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO. 2019. declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “Administración de Justicia en el Perú” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor se firma el presente documento.

Trujillo, noviembre de 2019



Tesista: Rober Evaristo Lucero Puma
Código de estudiante: 1606131111
DNI N° 41488990

ANEXO 7: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N. o	Actividades	Año															
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Me s				Me s				Me s				Me s			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación					X											
5	Mejora del marco teórico y metodológico						X	X									
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Datos							X	X								
7	Recolección de datos										X						
8	Presentación de Resultados										X						
9	Análisis e Interpretación de los Resultados										X						
10	Redacción del informe preliminar											X					
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación												X	X			
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación														X		
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X	X	
14	Redacción de artículo científico														X	X	

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			100
• Fotocopias			50
• Empastado			10
• Papel bond A-4 (500 hojas)			12
• Lapiceros			10
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			400
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			692
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30 .0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35 .0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40 .0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50 .0 0	1	50.00
Sub total			
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63 .0 0	4	252.00
Sub total			
Total de presupuesto no desembolsable			252.00
Total (S/.)			1344.00