



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE ACCIÓN
DE AMPARO, EXPEDIENTE N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; DISTRITO JUDICIAL
PIURA, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR

HUAMAN CARRILLO, EVELYN NATALY DE JESUS
ORCID:0000-0003-3639-4972

ASESOR

MERCHAN GORDILLO, MARIO AUGUSTO
ORCID:0000-0003-2381-8131

CHIMBOTE-PERÚ
2024



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0326-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **13:08** horas del día **25** de **Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO Presidente
JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES Miembro
MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Miembro
Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE ACCIÓN DE AMPARO, EXPEDIENTE N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; DISTRITO JUDICIAL PIURA, 2024**

Presentada Por :

(0806172300) **HUAMAN CARRILLO EVELYN NATALY DE JESUS**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO
Presidente

JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES
Miembro

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Miembro

Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE ACCIÓN DE AMPARO, EXPEDIENTE N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; DISTRITO JUDICIAL PIURA, 2024 Del (de la) estudiante HUAMAN CARRILLO EVELYN NATALY DE JESUS, asesorado por MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 02 de Agosto del 2024




Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

A MI MAMÁ QUE ESTA EN EL CIELO,
Porque estoy segura que sonrío y está orgullosa
por cada uno de mis logros.

A MI FAMILIA, EN ESPECIAL A MIS HERMANOS

Quienes me enseñaron que todo es posible
con esfuerzo y dedicación

A MI HIJA VALENTINA POR SU AFECTO Y SU CARÍÑO

Que son los motores de mi felicidad, de mi esfuerzo,
de mis ganas de buscar lo mejor para ella. aun a su corta edad, me
ha enseñado y me sigue enseñando muchas cosas de la vida.
ese ángel fue mi motivación más grande para concluir
con éxito este trabajo.

Huamán Carrillo, Evelyn Nataly de Jesús

AGRADECIMIENTO

AL TODO PODEROSO:

Por bendecirme, y guiarme a lo largo de mi vida,
ser mi apoyo y fortaleza en mis momentos de
dificultad.

A MI CASA ULADECH CATÓLICA:

en especial a mis docentes quienes
hicieron que pueda
crecer día a día en mi carrera profesional.

A DON RAUL GARCÍA GALLO:

Ser humano a quien le debo y quiero mucho,
Por su apoyo incondicional
Y no dejarme sola en esta ardua misión.

Huamán Carrillo, Evelyn Nataly de Jesús

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula.....	I
Jurado.....	II
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice general.....	VI
Lista de Tablas.....	X
Resumen	XI
Abstract	XII
I. Planteamiento del problema de investigación.....	01
1. Descripción del problema.....	01
1.1. Formulación del problema.....	01
1.2. Objetivos de la investigación.....	01
1.3. Justificación de la investigación.....	02
II. MARCO TEÓRICO.....	03
2.1. Antecedentes.....	03
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	03
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	03
2.1.3. Antecedentes Locales	04
1.1. Bases teóricas de la investigación.....	05
2.2.1. La Acción de Amparo.....	05
a. La Acción.....	07
b. Derecho de Acción.....	07
c. Elementos del Derecho de Acción.....	07
d. Sujetos del Derecho en la Acción de Amparo.....	07
e. El objeto del derecho de acción de Amparo.....	07
f. Condiciones de la acción.....	07
2.2.2. La jurisdicción.....	08
i. Naturaleza de la jurisdicción.....	08

ii.	Caracteres de la jurisdicción.....	09
iii.	Elementos de la jurisdicción.....	10
iv.	Podere de la jurisdicción.....	10
2.2.3.	COMPETENCIA.....	11
a)	Caracteres de la competencia.....	11
b)	Formas de determinación de la competencia en el ámbito laboral.....	11
c)	Caso análisis y determinación.....	12
2.2.4.	Custodia y acceso a la justicia.....	12
•	Tutela jurisdiccional efectiva como derecho constitucional.....	12
2.2.5.	Proceso.....	13
a.	Funciones del proceso.....	13
b.	El debido proceso.....	14
c.	El Proceso Laboral.....	14
d.	Fines del proceso Laboral.....	14
e.	Postura del demandante.....	14
f.	Postura del demandado.....	15
g.	El proceso de Amparo.....	15
h.	Cuando procede una acción de amparo.....	15
2.2.6.	Los procesos laborales.....	16
2.2.7.	Demanda.....	16
2.2.8.	La pretensión.....	16
a)	Los elementos de la pretensión.....	17
b)	Características de la pretensión.....	17
2.2.9.	Sujetos procesales.....	18
a)	El demandante.....	18
b)	El demandado.....	18

c) El juez.....	18
2.2.10. Puntos controvertidos.....	18
2.2.11. Sentencias generales.....	18
2.2.12. Medios probatorios.....	18
✓ La Prueba.....	18
✓ Los Medios Probatorios en el presente caso.....	19
✓ La prueba en sentido jurídico procesal.....	19
2.2.13. Sentencia.....	19
i. Sentencia de Primera Instancia.....	20
ii. Sentencia de Segunda Instancia.....	20
2.2.14. Medios impugnatorios.....	21
a) Recurso de Reposición.....	21
b) Recurso de Apelación.....	22
c) Recurso de Casación.....	22
d) Recurso de queja.....	22
2.2.15. El Derecho Laboral en nuestra Legislación.....	23
✓ El Derecho al trabajo.....	23
✓ Sujetos del contrato de trabajo.....	23
✓ La remuneración.....	23
2.2.16. Fuentes del derecho del trabajo.....	24
✓ Constitución.....	24
✓ Pactos revalidados y aceptados.....	25
✓ La ley.....	25
✓ Reglamentos.....	25
2.2.17. Beneficios laborales.....	26
i. Remuneraciones.....	26

ii.	Gratificaciones.....	26
iii.	Descanso vacacional.....	26
iv.	Compensación por tiempo de servicios.....	27
v.	Participación de Utilidades.....	27
vi.	Asignación Familiar.....	27
2.2.18.	El Despido.....	27
a)	Causales de despido.....	28
b)	Tipos de despido.....	28
c)	Formalidad del contrato de trabajo.....	30
2.3.	HIPÓTESIS.....	31
III.	METODOLOGÍA.....	
3.1.	Nivel, tipo y diseño de la investigación de las tesis.....	32
3.2.	Población y muestra.....	33
3.3.	Variables. Definición y operacionalización.....	33
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de Información.....	33
3.5.	Método de análisis de datos.....	33
3.6.	Aspectos éticos.....	34
IV.	RESULTADOS.....	36
4.1.	DISCUSIÓN.....	39
V.	CONCLUSIONES.....	42
VI.	RECOMENDACIONES.....	43
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
	ANEXOS.....	48
	Anexo 01: Matriz de Consistencia.....	49
	Anexo 2: Instrumento de recolección de información.....	51
	Anexo 3: Valides del instrumento.....	58
	Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	59
	Anexo 5: Evidencias de ejecución.....	61
	Anexo 6: Consentimiento informado.....	152

Lista de Tablas

Cuadro 1: Calidad de sentencia de primera instancia.....	35
Cuadro 2: Calidad de sentencia de segunda instancia.....	37
Cuadro 3: Matriz de Consistencia.....	49
Cuadro 04, Validez del instrumento.....	58
Cuadro 05: Procedimiento y calificación en los parámetros	59
Cuadro 06: Determinación de la calidad de las Subdimensiones.....	60
Cuadro 07: Sentencia de I instancia parte expositiva.....	85
Cuadro 08: Sentencia de I instancia parte considerativa.....	90
Cuadro 09: Sentencia de I instancia parte resolutive.....	117
Cuadro 10: Sentencia de II instancia parte expositiva.....	120
Cuadro 11: Sentencia de II instancia parte considerativa.....	127
Cuadro 12: Sentencia de II instancia parte resolutive.....	139
Cuadro 13: Rangos calificación de la variable Sentencia de I instancia.....	142
Cuadro 14: Rangos calificación de la variable Sentencia de II instancia.....	143
Cuadro 15: Operacionalización Variable Sentencia I Instancia.....	144
Cuadro 16: Operacionalización Variable Sentencia II Instancia.....	148

Resumen

La presente Tesis tuvo como problemática, ¿Cuál fue la calidad de las sentencias correspondientes en primera y segunda instancia sobre la Acción de Amparo, el objetivo fue determinar si la calidad de las resoluciones correspondientes a la parte expositiva, considerativa y resolutive, cumplen con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el Sistema Normativo Laboral Peruano, la metodología utilizada fue no experimental, retrospectiva y transversal, como muestra se tomó un expediente judicial de la ciudad de Piura, en las técnicas de investigación así como los instrumentos para la recolección de datos se aplicó la observación y el análisis del contenido, de muestra se utilizó la información que se tomó de registros y expedientes concernientes al presente tema, así como sentencias materia de estudio, los resultados revelaron que ambas resoluciones cumplieron los parámetros correspondientes a cada una de ellas, evidenciando claridad y correspondencia, utilizando los lineamientos establecidos, en conclusión los resultados fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente; respecto a ambas sentencias.

Palabra clave: Acción de Amparo, análisis de contenido, Calidad de resoluciones, recolección de datos

Abstract

The problem of this Thesis was: What was the quality of the corresponding sentences in the first and second instance on the Amparo Action, the objective was to determine if the quality of the resolutions corresponding to the expository, consideration and resolution part, comply with the normative, doctrinal and jurisprudential parameters in the Peruvian Labor Regulatory System, the methodology used was non-experimental, retrospective and transversal, as a sample a judicial file from the city of Piura was taken, in the research techniques as well as the instruments for the collection of data, observation and content analysis were applied, as a sample, the information taken from records and files concerning the present topic was used, as well as sentences subject to study, the results revealed that both resolutions met the parameters corresponding to each of them. them, evidencing clarity and correspondence, using the established guidelines, in conclusion the results were of very high and very high range, respectively; regarding both sentences.

Keyword: Amparo Action, content analysis, Quality of resolutions, data collection

I. Planteamiento del problema de investigación

1. Descripción del problema

En la presente tesis hemos visto pertinente realizar el estudio correspondiente a la calidad sentencias de primera y segunda instancia, sobre la acción de amparo en los procesos judiciales, pues a diario se muestran un sin fin de casos donde se ven mellados y vulnerados los derechos de los trabajadores caracterizados por los innumerables despidos, como es el caso de nuestro expediente de estudio, requiriéndose optar con esta medida para la reposición inmediata al centro laboral y así evitar la desnaturalización del contrato, evitando procesos judiciales mediante el cual los trabajadores deben realizar gastos adicionales de dinero y tiempo, que incrementan los casos en materia Civil, que en muchas ocasiones son procesos innecesarios, ya que en realidad tienen derechos que les corresponde por Ley.

En este tipo de casos se deja ver la falta de celeridad, haciendo este un proceso extenso y engorroso hasta su llegada a la etapa de sentencia, además se recalca que por lo general los jóvenes son los principales agraviados en este tipo de procesos, debido a su necesidad de obtener un trabajo remunerativo, exponiéndose a abusos y condiciones informales por parte de las empresas que los contratan, sumado a la desinformación o ignorancia de los verdaderos derechos que los amparan, como libertad de expresión, no discriminación, libertad sindical, salud, entre otros.

1.1.1. Formulación del problema

¿Cuál es calidad de sentencias de I y II instancia sobre acción de amparo; expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01 Distrito Judicial Piura 2024?

I.2. Objetivos de la investigación:

a) General

Determinar la calidad de Sentencias de primera y segunda instancia cumplen los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales, sobre Acción de Amparo, expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura, 2024

b) Objetivos Específicos

Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales, sobre Acción de Amparo, expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura, 2024

Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales, sobre Acción de Amparo, expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura, 2024

I.3. Justificación de la investigación:

El presente proyecto de tesis se orientará a determinar si ambas sentencias cumplen con la calidad y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales según los rangos requeridos.

La búsqueda como protección de los derechos de los ciudadanos reconocidos en nuestra Constitución Política del Perú, que diariamente se ven afectados y vulnerados por sus empleadores en sus centros laborales, ello nos llevó a indagar de una manera más minuciosa, orientada a la investigación si aquellos derechos fueron verdaderamente vulnerados por su empleador, según nuestro expediente de estudio (en caso más concreto si se respetó: La propiedad, la vida, salud, trabajo, identidad, no discriminación, debido proceso, derechos de defensa, libertad sindical, libertad de expresión, etc.)

La variable sobre calidad de sentencias nos llevará a un estudio más minucioso, respecto a la determinación de la parte expositiva, considerativa y resolutive de las sentencias de primera y segunda instancia según nuestro expediente de estudio.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Según (López, 2009), en su tesis de Maestría, titulada “El amparo Constitucional en el Ecuador, nos habla acerca la garantía que pueda hacer efectivo ese mecanismo Constitucional de manera rápida y a su vez eficaz a la hora de salir adelante en la protección de estos derechos emanados en la constitución, ya que en el ordenamiento jurídico que lo rodea se restringe su uso, por ende, no se aplica la debida garantía.

Ahora veamos (Macedo, 2015), en su trabajo terminal de grado, “Defensa de derechos fundamentales en contra de actos de particulares”, en México, habla aquí también sobre las reformas constitucionales en materia de Derechos humanos, que se plantearon como punto de partida, para la protección y mejor futuro de las personas, ya así en el abril del 2013 se logró tan anhelada reforma.

En Colombia, (Torres, 2015), en su trabajo sobre “la acción de tutela en Colombia; un estudio sobre sus transformaciones jurídicas” determina que su estado garantiza el orden político, así como la economía y los medios de protección de sus habitantes, habiendo para ello pasado por una transformación de un sin número de cambios que le permiten hoy en día ejercer un mejor marco jurídico, a través de la democracia y participación justa. Pero aún se siguen dando cambios a fin de seguir velando por la tutela de derechos.

2.1.2. Nacionales

Según (Zegarra, 2021), en su tesis titulada “Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre acción de amparo”, según expediente judicial del distrito de Lima, para la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, manifiesta que este se encuentra regulado en el art. 200 de nuestra constitución, y que el demandante recurre a este proceso con la finalidad de que se declare nula una resolución que vulnera sus derechos, y así pueda obtener justicia como derecho fundamental de todo ciudadano y grupo vulnerable, esperando no encontrar una justicia lenta e ineficiente. Se concluyó en que ambas sentencias cumplieron con los parámetros, siendo estas de rango muy alto y muy alto respectivamente.

Para (Guablocho, 2019), en su tesis sobre “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre acción de amparo, Distrito Judicial Lima” para ULADECH Católica, refiere específicamente que, en un proceso constitucional de acción de amparo, no se investiga o se estudia el proceso o circunstancia que haya producido el daño o agravio de la persona, sino que aquí solo se buscara la tutela de los derechos fundamentales.

2.1.3. Locales

Ahora tenemos; (Castillo, 2004), según su trabajo, “El contenido constitucional del derecho al trabajo y el proceso de amparo”, para la UDEP, manifiesta; que el derecho al trabajo siempre ha estado relacionado a su inmediata protección y exigencia ante los entes jurisdiccionales, es así el caso de la estabilidad de labores y la búsqueda de soluciones inmediatas ante un derecho constitucionalmente protegido como es el derecho al trabajo.

Por tanto (Barranzuela, 2020), en su tesis sobre proceso constitucional de amparo, para Uladech Piura, señala que, en nuestro país, las acciones de garantía constitucional, son un modo de defensa o herramienta que utilizamos los individuos para evitar una vulneración o violación de nuestros derechos.

2.2.Bases Teóricas

2.2.1. La Acción de Amparo

(El Peruano D. , 2014) El código procesal constitucional en su título I del artículo 1, refiere que la finalidad es velar por la protección constitucional de los derechos, retornando todo a su etapa anterior de haberse producido la afectación, amenaza o haberse violado los derechos del trabajador, a través de un mandato, o acto administrativo. Posterior a la demanda si ocurre que cesen las demandas voluntariamente o si persisten de manera irreparable, será el juez que atenderá declarando fundada la demanda por el agravio producido, indicando de manera precisa los alcances tomados para esta decisión, disponiendo que el empleador no incurra nuevamente en este tipo de acciones que motivaron la decisión del letrado, si persistiese en lo mismo será sancionado de acuerdo al artículo 22 del CPC.

La Acción de amparo protege los derechos que rigen en la Constitución Política del Perú para las personas protegiendo su libertad y los derechos relacionados que protege el Habeas Data. Estas acciones de amparo proceden contra hechos u omisiones por parte de autoridades, personas o funcionarios que vulneren derechos protegidos en el artículo 200 de la Constitución. Esta no puede ir en contra de normas legales, resoluciones judiciales emanadas de procedimiento regular, salvo que se afecte el derecho de defensa.

En la demanda de pretensión se debe solicitar al juez ponga cese a amenazas de afectación contra la violación del derecho y se retraigan los hechos a como estuvieron antes de su vulneración, así mismo el magistrado podrá anular, eliminar o declarar ineficaz el acto administrativo judicial, las sentencias pueden disponer la nulidad, restitución del empleado y volver las cosas tal cual estuvieron antes de la agresión.

(Castillo, 2010) Ha señalado que el plazo para interponer la demanda de amparo “prescribe a los sesenta días hábiles de producida la afectación, siempre que el afectado hubiese tenido conocimiento del acto lesivo y se hubiese hallado en posibilidad de interponer la demanda. Si esto no hubiese sido posible, el plazo se computará desde el momento de la remoción del impedimento”.

Cuando hablamos de un proceso de amparo iniciado contra resolución judicial, el plazo de interponer la demanda se inicia cuando la resolución queda firme. Este plazo concluye treinta días hábiles después de la notificación de la resolución que ordena se cumpla lo decidido.

Para (Blume, 2003, pág. 23), manifiesta que en el Perú el legislador ha logrado establecer principios, utilizando la lógica del texto normativo del CPC, correspondientes a habeas data, habeas corpus, amparo, inconstitucionalidad, así como el manejo y atención de resoluciones de índole internacional, como Derechos Humanos, mediante el cual nuestro país forma parte de estos tratados internacionales.

(El Peruano C. P., 2014) El diario oficial El Peruano cita lo dicho por el código procesal constitucional en su título I del artículo 1, nos refirió su la finalidad, de reponer las cosas a su estado anterior, evitando una amenaza o violación de los derechos constitucionales, velando por el fiel cumplimiento de los mandatos legales o en la realización de los actos administrativos.

“Podemos mencionar que la calidad de sentencias en el Perú, se podrían distinguir entre sentencias relevantes, las ordinarias y las de mero trámite, las primeras hacen referencia a aquellas donde el juez se esmera en la parte argumentativa para lograr una buena calidad de sentencia, realiza una investigación profunda de las normas y jurisprudencias, para emitir su pronunciamiento en la Resolución”. (Guerrero, 2018)

(Blume, 2003), también refiere que “El Proceso de Amparo” comprende derechos protegidos y no protegidos, así como su procedimiento, velando por su legitimidad y su representación procesal, la acumulación subjetiva de oficio, la demanda, abarca también la representación en el proceso

En el art. 200 de nuestra CPP, dispone la seguridad y protección en torno a la libertad y a los derechos fundamentales, como el garantizar los procesos como el habeas data, procesos de amparo, habeas corpus, acciones de constitucionalidad, acción popular, acción de cumplimiento y de inconstitucionalidad, reponiendo las cosas a su estado anterior a la amenaza o vulneración de los derechos, suspendiendo la violación y restituyendo los derechos vulnerados o violados.

a. La Acción

Surge a raíz de una situación, como una discusión o una pelea o de una constante sucesión de hechos o circunstancias, lo que nos lleva a hacer algo producto de la misma actividad.

b. Derecho de Acción

Es la tutela jurisdiccional que solicita todo ciudadano para así poder acceder a la justicia, el Estado deberá adoptar las condiciones necesarias para la defensa pública.

c. Elementos del Derecho de Acción

Tenemos el Sujeto pasivo el objeto y la causa:

- Pasivo, son aquellos quienes están facultados a dirigir la acción, sobre todos aquellos sobre la cual está dirigida
- OBJETO, esta será la repercusión que se estima alcanzar a través de la acción que se realiza.
- CAUSA: es aquello sobre lo cual está fundamentada la acción, y lo que se pretende adquirir o lograr a través del derecho. (Arellano, García Carlos, 2006)

d. Sujetos del Derecho en la Acción de Amparo

Tenemos tres tipos de sujetos del derecho en una Acción de Amparo.

- Titular de la Acción, es aquella persona que recurre al ente jurisdiccional a reclamar una prestación, se le denomina demandante o actor.
- Órgano jurisdiccional, persona encargada de dirimir y tomar una determinación acorde a los derechos de los actores.
- Pasivo, persona sobre la cual recaerá cumplir, así como entregar o ejecutar un mandato.

e. El objeto del derecho de acción de Amparo

Mediante este mecanismo la justicia se obtiene rápidamente, obteniendo de esta manera la seguridad jurídica.

f. Condiciones de la acción

Una de las condiciones para que exista una Acción de Amparo, es al ocurrir un hecho u omisión por parte de cualquier persona, funcionario o autoridad, esta a su vez debe vulnerar los derechos reconocidos en la constitución, procede con

circunstancias fácticas de hechos concretos que vulneran o amenazan la Constitución.

2.2.2. LA JURISDICCIÓN

(García, 2014) “La jurisdicción constitucional es donde se ejerce la actividad del control constitucional. Por ende, viabiliza la utilización del conjunto de procesos que permiten asegurar la plena vigencia y respeto del orden constitucional; al cual se encuentra sometido toda la normatividad que emane de los poderes constituidos y la conducta funcional de sus apoderados políticos”.

i. Naturaleza de la jurisdicción

Se siguen tres criterios: el Criterio Orgánico, el Criterio Formal y el Criterio Funcional. (Machiado, 2012)

- Criterio orgánico. “El fundamento de la jurisdicción está en la aplicación de la ley por parte del Poder Judicial a casos y conflictos particulares. Este criterio hoy en día se ve restringido porque también el Poder Ejecutivo, por ejemplo, con una un acto de determinación como es la Notificación para el pago de multa por incumplimiento de deberes formales, y el Poder Legislativo a través de un Juicio De Responsabilidades, aplican leyes”.
- Criterio formal. “Señala que encontraremos la esencia de la jurisdicción buscando la presencia de las partes que tienen un litigio. Quienes al incitar al órgano jurisdiccional través de la acción, la pretensión y la demanda hacen que el Estado cumpla su labor jurisdiccional, y para ello requieren de una tercera persona, el juez. Entonces, la naturaleza estaría en la actividad que realiza un tercero imparcial, quien debe resolver el conflicto de las partes. Este tercero debe resolver el conflicto en una serie de actos llamado técnicamente: proceso y a este conjunto de actividades se llama procedimiento para determinar quién tiene la razón. Por esto se desecha este criterio, porque toca otras instituciones, como ser el proceso, el procedimiento, haciendo que nos salgamos del ámbito jurisdiccional”.
- Criterio funcional. “Es de contenido amplio encontrar materia jurídica

sobre la base de la función. La naturaleza de la jurisdicción no es más que, según este criterio, restablecer el espíritu social y legal cuando existe un litigio (se dice así en materia civil) o un conflicto (en materia penal) Por tanto la jurisdicción cumple una función integradora del Derecho, porque, cuando el juez aplica la ley no está aplicando a ciegas y, no aplica sin razonar, sino, tiene que pensar para aplicar al caso concreto”

Tenemos que la jurisdicción hace una función integradora, añadiéndole un valor agregado a la norma, el juez ejerce la función de raciocinio entre los sujetos del juicio, valorando las pruebas y emitiendo las sentencias, emitir sus decisiones los realiza sin interferencia ni opinión de otras personas”

ii. Caracteres de la jurisdicción, según (Cuba, 1998, pág. 241)

Es un Presupuesto Procesal; “es un requisito indispensable del proceso, por ser el órgano jurisdiccional integrante impostergable de la relación jurídica procesal, la omisión del órgano jurisdiccional en la relación indicada conlleva a la inexistencia del proceso civil. La Jurisdicción constituye un presupuesto procesal, o sea, una condición de legitimidad del proceso, ya que sin intervención del órgano Jurisdiccional no hay proceso”.

Es eminentemente Público, “por ser la jurisdicción parte de la soberanía del Estado, a donde pueden recurrir todas las personas ciudadanas nacionales y extranjeros sin distinción alguna, ni discriminación de raza, religión, idioma, economía, política, edad, sexo, etc.; es decir está al servicio del público en general. Tiene un eminente carácter público, como parte de la soberanía del Estado y a ella pueden acudir todos los ciudadanos sin distinción alguna”.

Es un Monopolio del Estado, “porque el Estado sus funciones jurisdiccionales no los puede delegar ni compartir con particulares. Es indelegable, es decir que el juez predeterminado por la ley no puede excusarse o inhibirse de administrar justicia y por ello delegar a otro personal el ejercicio de función jurisdiccional. Es Exclusiva de los órganos jurisdiccionales penales, quienes son los únicos que pueden resolver los conflictos mediante un proceso establecido y aplicando la norma legal pertinente. Para el cumplimiento de sus funciones y de sus resoluciones están facultados para

recurrir a los medios coercitivos establecidos en la Constitución y a las leyes procesales”.

Es una función Autónoma, “Porque la función de administrar justicia no está sometida a control de otros poderes, ni instituciones públicas o privadas, al emitir sus decisiones los realiza sin interferencia ni opinión de otras personas”

iii. Elementos de la jurisdicción

Según (Monroy, 2015, pág. 33), el proceso transcurre en cinco etapas:

Se inicia con la etapa postulatoria, aquí ambas partes presentan sus temas de argumentación, persuasión, pruebas, sea porque busca el amparo de su pretensión y su rechazo mediante la defensa, en segundo lugar, la probatoria, donde ambas partes deben acreditar que los hechos ocurridos fueron tal cual fueron descritos en la etapa postulatoria, la etapa decisoria en tercer lugar permite que el juez opte por una de las preposiciones, la cual fue probada y fundamentada a lo largo del proceso, la cuarta etapa es la impugnatoria aquí las partes tienen derecho a pedir un nuevo examen de la decisión obtenida, la última etapa es la ejecutoria, aquí la decisión final dada en el proceso se tiene que cumplir de manera eficaz.

iv. Poderes de la jurisdicción

Poder de decisión, “los jueces dirimen con fuerza obligatoria la controversia, cuyos efectos en materia contenciosa vienen a constituir el principio de la cosa juzgada”.

Poder de coerción, “En virtud de la cual los jueces se procuran los elementos necesarios para su decisión, de oficio o a pedido de parte, removiendo los obstáculos que se oponen al cumplimiento de su misión, sin este poder el proceso dejaría de ser eficaz y la función judicial se reduciría a su mínima porción. Con este poder los jueces pueden sancionar a las partes y terceros (testigos, peritos, etc.), y emplear el auxilio de la fuerza pública”.

Poder de documentación o investigación, “es decir para ordenar y practicar pruebas, aun cuando haya oposición de parte, en cuyo caso los jueces aplican la coerción”.

Poder de ejecución, “implica no solo el uso de la coerción, sino esencialmente de hacer que se cumpla lo ordenado en la sentencia (poder de hacer ejecutar lo juzgado), cuando el obligado se niega a hacerlo voluntariamente”. (Echandia, 1997, pág. 199)

2.2.3. COMPETENCIA

Es la manera legal mediante la cual el estado hace cumplir los derechos y obligaciones, es la aptitud que tiene un órgano jurisdiccional del estado y su manera de dar cumplimiento a los derechos y obligaciones respecto al desempeño jurisdiccional frente a un caso controvertido en el cual ha tomado parte.

a) Caracteres de la competencia

Tenemos: (Priori P. G., 2008, págs. 40 - 41), señala:

- ✓ El orden público, sus criterios se dan por razones de índole general, se da por dos razones, a) considera el aumento o comportamiento de un derecho primordial (Juez Natural); y b) sus pautas resuelven la esfera Sobre la que se ejecuta una facultad otorgada por la constitución a un ente del gobierno.
- ✓ La improrrogabilidad, se establece en todos los principios de decisión de la competencia, a no ser en los casos de discernimiento territorial.
- ✓ Indelegabilidad, tendrá que ser ejecutada por el ente al cual se le confiere, esta no podrá ser delegada por el ente autorizado.

b) Formas de determinación de la competencia en el ámbito laboral

Para poder comprender esta forma de competencia se hace necesario “establecer en qué momento se determina la competencia. Son dos básicamente las soluciones que propone la doctrina para ello, la determinación del Juez se hace en función de las normas sobre competencia que estuvieron vigentes al momento de la realización de los hechos que se han de juzgar y la determinación del Juez se hace en función de las normas sobre competencia vigentes al momento del inicio del proceso. La primera de las soluciones es una opción de inequívoco sabor penalista porque se establece un paralelismo con la irretroactividad de las normas penales materiales respecto de la comisión del delito. Esta solución supone una confusión entre el objeto de regulación de las normas procesales y el de las normas materiales. La segunda de las soluciones citadas fija el momento de la determinación de la competencia atendiendo al

momento del inicio del proceso. Lo trascendente para esta opción no es qué norma sobre competencia estuvo vigente al momento de la realización de los hechos a juzgar, sino qué normas sobre competencia estuvieron vigentes al momento del inicio del proceso”. (Priori P. G., 2008)

c) Caso análisis y su determinación

La solicitud hecha por el demandante ante el órgano jurisdiccional, pidiendo se otorgue la tutela jurisdiccional a sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y a la estabilidad en el empleo ante la vulneración de sus derechos según manifiesta por parte de su empleador.

2.2.4. Custodia y acceso a la justicia.

(Marcelo, 1985) “Define la Tutela Jurisdiccional efectiva como la manifestación constitucional de un conjunto de instituciones de origen eminentemente procesal, cuyo propósito es cautelar el libre, real e irrestricto acceso a todos los justificables a la prestación jurisdiccional a cargo del estado, a través de un debido proceso que revista los elementos necesarios para hacer posible la eficacia del derecho contenido en las normas jurídicas vigentes o la creación de nuevas situaciones jurídicas, que culmine con una resolución final ajustada a derecho”.

- **Tutela jurisdiccional efectiva como derecho constitucional**

La Constitución Política del Perú del año 1993, consagra la tutela jurisdiccional en un capítulo referente al Poder Judicial según su artículo 139, inciso 3 establece que “son derechos y principios de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por los órganos jurisdiccionales de excepción, ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.

2.2.5.PROCESO

Según (Monroy, 2015, pág. 33), el proceso judicial transcurre en etapas. La primera, llamada postulatoria, es aquella en la que los contendientes presentan al órgano jurisdiccional los temas que van a ser materia de argumentación, prueba y persuasión durante el proceso, sea porque se quiere el amparo de la pretensión o porque se busca su rechazo a través de la defensa. La segunda, la probatoria, como su nombre lo indica, discurre en la actividad de las partes destinada a acreditar que los hechos han ocurrido tal como los describieron en la etapa postularia.

a. Funciones del proceso

Declara los derechos y situaciones jurídicas que vayan en agravio de su titular o de alguno de los sujetos procesales, terminando de esta manera con el litigio o controversia.

Vela por el derecho subjetivo, esto se logra a través de un pronunciamiento justo para cada caso que se deseen entre estos o los particulares y las entidades públicas en el ámbito civil.

Concreta que los derechos, se realicen, y se ejecuten de manera forzosa, cuando lo que se desea conseguir es su satisfacción (proceso ejecutivo) más no así su declaración.

El proceso civil, busca hacer más fácil, la puesta en práctica de las medidas cautelares; las cuales están orientadas a que se aseguren los derechos, procurando evitar con ello la no solvencia del deudor, así como también el deterioro o la pérdida de la cosa o en todo caso la mejor garantía (proceso cautelar)

Las funciones del proceso civil antes mencionadas, corresponden a las cuatro clases de procesos que existen, las cuales, si se dan a conocer por separado, pueden ser autónomas, pero por lo general dentro de un mismo proceso se pueden tener dos o más funciones; pero algo que es claro todas en conjunto están orientadas a buscar soluciones armoniosas de los conflictos con el único propósito de conseguir la paz social que la sociedad tanto requiere.

b. El debido proceso

Es un principio fundamental, en cuyo escenario se respetan los derechos y garantías procesales, para asegurar un correcto juicio a las partes procesales, en donde se concluye con sentencia que puede ser de carácter condenatoria o absolutoria, es decir en un proceso judicial existe un perdedor y un ganador, por lo que la judicatura nacional propende es que aún el justiciable que pierda un proceso judicial, entienda que su juicio fue justo y transparente, es decir respetando el debido proceso. (Campos Barranzuela, 2019)

c. El Proceso Laboral

Llámesse al Derecho Procesal Laboral o derecho procesal del Trabajo como un conjunto de normas jurídicas, con características muy peculiares, estas regulan la solución de conflictos de trabajo, individuales o colectivos, tanto en el caso que subsista la relación laboral o cuando ésta se haya extinguido, con el fin de alcanzar la armonía y por ende la paz social. (Toyama M. j., 2007)

d. Fines del proceso Laboral

Un proceso laboral tiene como fin lograr la paz social y armonía, resolviendo los conflictos laborales individuales o colectivos.

e. Postura del demandante

El demandante mediante escrito que corre de folios 147 a 162, interpone demanda de amparo, a fin de que se disponga la reposición en su puesto de trabajo, o en un puesto análogo con equivalente categoría y nivel remunerativo, el íntegro de las remuneraciones dejadas de percibir, incluyendo los aumentos, mejoras o beneficios remunerativos otorgados en la entidad demandada desde la fecha de su ilegal cese hasta el día de su reposición y más el pago de los intereses legales y costos; por haber sido despedido por su empleador sin expresión de causa, vulnerando su derecho constitucional al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y a la estabilidad en el empleo.

f. Postura del demandado

Aduce que la demanda interpuesta en su contra es improcedente por causal prevista en el inciso 2 del artículo 5 del código procesal constitucional, y conforme a la sentencia del tribunal constitucional emitida en el expediente N° 02383-2013-PA/TC. Afirma que el demandante se le despidió por falta grave prevista en el inciso f del artículo 25, texto único ordenado DL N° 728, niega la existencia de un despido encausado, alegando que siempre se actuó de acuerdo a ley y se le canceló al demandante sus beneficios laborales de acuerdo a ley mientras mantuvo relación laboral con su representada, señalando que el proceso de amparo no es la vía idónea para probar que se está ante un despido fraudulento o incausado, sino la vía pertinente del proceso ordinario, pidiendo se declare infundada la excepción planteada, por no ser la vía constitucional la adecuada para resolver la pretensión del demandante.

g. El proceso de Amparo

El amparo es un derecho humano de naturaleza procesal que puede interponer cualquier persona, para demandar ante el órgano jurisdiccional competente la protección o el restablecimiento de cualquiera de sus derechos constitucionales, con excepción de la libertad corpórea, la integridad y seguridad personal, el acceso a la información pública y del derecho a la autodeterminación informativa. El Amparo es un proceso constitucional de la libertad de origen mexicano, que está reconocido por la Constitución del 93 como Garantía Constitucional, el mismo que tiene por objeto la protección de los derechos constitucionales, frente a la vulneración o amenaza de éstos por cualquier autoridad, funcionario o particular, con excepción de aquellos derechos que son protegidos por el habeas corpus (libertad individual y derechos conexos) y el habeas data (derecho de acceso a la información pública y derecho a la autodeterminación informativa) (Monroy, 2015)

h. Cuando procede una acción de amparo

Procede contra el hecho u omisión de cualquier autoridad, funcionario o persona que vulnera o amenaza derechos constitucionales que no son protegidos por los procesos de habeas corpus, habeas data y de cumplimiento. Así, por ejemplo, el derecho al trabajo, a la contratación, a la sindicalización y a formar sindicatos, a la propiedad y

a la herencia, al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva. (PUCP, 2008).

El Proceso de Amparo procede para examinar los supuestos de despido encausado, despido fraudulento, y despido nulo, de acuerdo a las condiciones y exigencias establecidas en los citados precedentes, debe concluirse que, verificada, la existencia de un despido con lesión de derechos fundamentales.

2.2.6. LOS PROCESOS LABORALES

Proceso ordinario laboral

Todo proceso ordinario permite la solución de conflictos en materia laboral éstos pueden ser de dos tipos: de única instancia y de primera instancia, los cuales se identifican y clasifican por el valor objetivo que tiene el proceso. “Este objetivo se define por dos variables que son, la naturaleza del asunto y la cuantía por la que se ha instaurado el proceso”.

Proceso abreviado laboral

Aquí se tramita las pretensiones correspondientes al cumplimiento de las obligaciones referidas a aspectos sustanciales previos y posteriores a la prestación de los servicios, es utilizado por los jueces especializados de trabajo y también en los juzgados de paz letrado laboral.

2.2.7. DEMANDA

Es un acto de iniciación procesal como motivo de una petición que se hace ante un órgano judicial, para la respectiva disposición en la iniciación de un trámite en un proceso.

2.2.8. LA PRETENSIÓN

Según (Rioja, Bermudez Alexander, 2017) La pretensión es la declaración de voluntad hecho ante el juez y frente al adversario; es el acto por el cual se busca que el juez reconozca algo con respecto a cierta relación jurídica. En realidad, se está definiendo básicamente a una afirmación de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo.

La pretensión nace como una institución propia en el derecho procesal, en virtud del desarrollo doctrinario de la acción, y etimológicamente proviene del término pretender, que significa querer o desear. Su importancia, en el estudio del derecho

procesal, radica en que permite una correcta diferenciación del término acción.

✓ **Los elementos de la pretensión** (Gomes O. L., 2017)

Los sujetos: “El accionante o sujeto activo, y el emplazado o sujeto pasivo. En el procedimiento administrativo el Estado, que está representado por la entidad, y esta puede aparecer como accionante como ocurre en el procedimiento sancionador, o como árbitro en el caso de conflictos entre particulares, como es el caso de los procedimientos trilaterales”.

El objeto: “El objeto de la pretensión, será la materia sobre la cual recae, conformado por elemento inmediato, representado por la relación material o sustancial, y el otro elemento mediato, constituido por el bien que tutela la reclamación”.

La razón: “La razón de la pretensión puede ser de una razón o fundamento, comprende los fundamentos fácticos en que se fundamenta lo que se desea, lo cual debe encuadrar dentro el supuesto abstracto de la norma para que pueda producirse el efecto jurídico deseado; y de otro lado los fundamentos o razones de derecho son las afirmaciones que se hacen con el derecho o en virtud de determinadas normas de derecho material o procesal”.

La causa petendi: “Es el motivo que determina la proposición de lo que se solicita, y está constituido por los hechos sobre los cuales se estructura la relación jurídica”.

El fin: “Es la decisión o resolución que acoge una pretensión invocada por el accionante”.

✓ **Características de la pretensión**

Toda pretensión se dirige contra una persona distinta de quien la solicita o reclama, de esta manera se evita que un mismo órgano se pueda convertir en juez y parte, aún dentro de una misma entidad. - La pretensión es decidida por una persona u órgano administrativo distinto de quien la solicita, ya que quien en definitiva reconocerá su procedencia es el órgano de la entidad investido de capacidad resolutive, que es diferente de quien manifiesta la pretensión - La pretensión es un acto de voluntad y no un poder o un derecho como lo es la acción, porque deja de manifiesto aquello que se persigue mediante el ejercicio de la acción. (Gomes O. L., 2017)

2.2.9. SUJETOS PROCESALES

a) El demandante

Que ejerce el derecho de acción y solicita la satisfacción de su pretensión. Es el sujeto jurídico que, mediante la demanda inicia el proceso y se constituye en parte del mismo, pidiendo frente a otro y otros sujetos, una concreta tutela jurisdiccional.

b) El demandado

Que ejerce el derecho de contradicción. Persona a quien se reclama una cosa en juicio y contra quien se actúa.

c) El juez

El juez y sus auxiliares ejercen funciones que son de derecho público, mediante una labor en conjunto designada a hacer efectiva la finalidad el proceso. La facultad principal del juez es de carácter jurisdiccional, que la ejerce durante la tramitación del proceso y esencialmente en la sentencia

2.2.10. PUNTOS CONTROVERTIDOS

Puntos controvertidos en el caso concreto de estudio

Determinar si la parte demandada vulnera el derecho constitucional al trabajo del demandante, determinar si corresponde la reincorporación del demandante a su puesto de labores o uno de similar nivel remunerativo, si corresponde a la demandada asumir los costos del proceso y si corresponde el pago de las remuneraciones dejadas de percibir e intereses legales correspondientes.

2.2.11. SENTENCIAS GLOBALES

Aquí se tramita las pretensiones correspondientes al cumplimiento de las obligaciones referidas a aspectos sustanciales previos y posteriores a la prestación de los servicios.

2.2.12. MEDIOS PROBATORIOS

✓ La Prueba

Para (Rioja, Bermudez Alexander, 2016, pág. 378), aquí se demuestran los hechos dados o vertidos por demandado y demandante con el fin de convencer al magistrado sobre sus actos postulatorios, para que pueda emitir una buena resolución.

✓ Los Medios Probatorios en el presente caso

El procedimiento probatorio se divide en dos campos: Según (Rioja, Bermudez Alexander, 2016). “En uno se halla el conjunto de formas y de reglas comunes a todas las pruebas; en el otro, de carácter especial, se señala el mecanismo de cada uno de los medios de prueba. Así, todo lo relativo al ofrecimiento de la prueba, a la oportunidad para solicitarla y para recibirla, a la oportunidad para solicitarla y para recibirla, a las formas de verificación comunes a todos los medios de prueba, etc., constituye el tema general del procedimiento probatorio”.

Con respecto a este expediente el Demandante ofrece los siguientes medios probatorios.

- Certificado Original de Trabajo
- 06 boletas Originales de Pago
- Carta de Respuesta del empleador a solicitud de otorgamiento de Asignación Familiar del Demandante. (De fecha 23 de marzo de 2017)
- Carta de Pre despido (de fecha 27 de abril de 2017).
- Descargo de carta de pre despido (de fecha 09 de mayo de 2017)
- Carta de cese de hostigamiento laboral (de fecha 09 de mayo de 2017)
- Acta original de constatación emitida por la comisaria de Piura (11/05/2017)
- Carta de Despido (de fecha 23/05/2017)
- Actuación Inspectiva Expediente N° AI-286-2017-REG-1876-DRTPE PIURA-SDNCIH de la DIRECCIÓN REGIONAL de TRABAJO Y promoción del empleo de Piura

✓ La prueba en sentido jurídico procesal

Se le denomina a los procedimientos, medios y mecanismos mediante la cual se desarrolla la actividad probatoria, regulados por la ley, La prueba es la necesidad ineludible para la demostración, verificación o investigación de verdad de lo que se afirma en un proceso.

2.2.13. SENTENCIA

Este es un término utilizado para hacer referencia a un fallo dictado por un juez o un tribunal; a una sentencia se le denomina resolución de carácter jurídico, la cual da

por terminada una contienda, estas deben cumplir una serie de requerimientos que son exigidos por la ley, por ejemplo, la validez, la fuerza vinculatoria y la eficacia.

i. Sentencia de Primera Instancia

En la sentencia de Primera Instancia, de conformidad con lo escrito por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Perú impartiendo justicia en nombre de la Nación se Resolvió:

En parte se dé por fundada la petición formulada de AGCR, en el Proceso de Amparo, por haberse acreditado la vulnerabilidad del derecho al trabajo, en consecuencia, NULO el despido del demandante.

Se ORDENE que, Y. cumpla con reponer a don AGCR en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel remunerativo, en el plazo de tres días, bajo apercibimiento de aplicación de las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22° y 59° del código procesal Constitucional, con el abono de los costos del proceso.

Se DECLARE IMPROCENTE los extremos de la demanda referidos al pago de remuneraciones dejadas de percibir y de intereses legales correspondientes.

Cumpla la parte demandada con abonar el pago de los costos procesales a favor del demandante, los que serán liquidados en ejecución de sentencia.

Consentida o ejecutoria y cumplida que sea la presente resolución Archívese los de la materia en el modo y forma de Ley.

HAGASE SABER Y CUMPLASE

ii. Sentencia de Segunda Instancia

En la sentencia de Segunda Instancia se Declara, se CONFIRME la sentencia contenida en la resolución N° 03 de fecha 23 de enero de 2018, de folios 194 y 208, en cuanto declara fundada en parte la demanda formulada por AGCR contra Y, sobre proceso de amparo, por haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo, con lo demás que contiene y es materia de grado.

En los seguidos por AGCR contra Y sobre proceso de amparo. - Suscribiendo la presente el Magistrado CS por vacaciones del Magistrado GZ y por abstención de la Magistrada U, interviniendo como Juez Superior ponente el Magistrado CC

2.2.14. MEDIOS IMPUGNATORIOS

Mecanismos que se otorgan a las partes de un litigio y que lo solicitan a un órgano jurisdiccional para la revisión de una determinada sentencia en un proceso. Se debe tener en cuenta que su uso indebido puede concluir en una declaración de improcedencia.

La demandada interpone nulidad contra la resolución número 3, que declara fundada en parte la demanda, alegando que no se ha resuelto la excepción a la improcedencia del proceso de amparo interpuesto por la demandada; refiere además que, dentro del término de ley, ha interpuesto excepción a la improcedencia del proceso de amparo, sin embargo, no se le ha dado trámite a la excepción planteada, lo cual constituye una grave vulneración al debido proceso y al derecho de defensa de la demandada.}

El recurso impugnatorio, indicado ha sido interpuesto dentro del plazo previsto en el artículo 57 del Código Procesal Constitucional, cumpliendo la recurrente con su debida fundamentación y sustentando su agravio, conforme a lo establecido en el artículo 366° del código procesal civil de aplicación supletoria al presente proceso; por lo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 371° del mismo cuerpo procesal y del principio de doble instancia contenido en el artículo X del título preliminar del código procesal civil, corresponde conceder el recurso de apelación con efecto suspensivo.

a) Recurso de Reposición

La reposición según la nueva ley procesal de trabajo se encuentra como uno de los principales ausentes, se define la reposición como un recurso, el cual debe proceder en contra de las resoluciones cuya finalidad es buscar que los jueces revoquen o los modifiquen. Un recurso de reposición procede contra los dictámenes en un plazo no mayor de dos días, ante el mismo órgano que los expidió.

En la sentencia de primera instancia se ordena que, Y cumpla con reponer a don X en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel remunerativo, en el plazo de tres días, bajo apercibimiento de aplicación de las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22° y 59° del código procesal

Constitucional, así en segunda instancia se CONFIRMA la sentencia contenida en la resolución N° 03 de fecha 23 de enero de 2018, sobre proceso de amparo, por haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo.

b) Recurso de Apelación

Procede contra sentencias dirigidas a un superior de mayor jerarquía con la finalidad de que este anule o revoque total o parcialmente una sentencia, su característica principal es la determinación de los vicios de la sentencia no fijada por la ley, esta procede contra sentencias y los autos.

Mediante escrito que se da cuenta, la demandada interpone recurso de apelación contra la sentencia contenida en la resolución número 03, de fecha 23 de enero del 2017, mediante la cual se declara fundada en parte la demanda de amparo, interpuesta AGCR contra SPM S.A.C.

El escrito impugnatorio indicado ha sido interpuesto dentro del plazo previsto en el artículo 57° del Código Procesal Constitucional, cumpliendo la recurrente con su debida fundamentación y sustentando su agravio, conforme a lo establecido en el artículo 366° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al presente proceso; por lo que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 371° del mismos cuerpo procesal y del Principio de Doble Instancia contenido en el artículo X del Título Preliminar del Código Procesal Civil, corresponde conceder el recurso de apelación con efecto suspensivo.

c) Recurso de Casación

La materia de casación ha cambiado radicalmente por la nueva ley procesal de trabajo, mediante la ley 29364 se establece una norma de casación. Esta norma admite cualquier interpretación, pero a la vez exige que esta esté bien sustentada, está diseñado para hacer un análisis, una discusión o un examen netamente jurídico, procede contra resoluciones judiciales definitivas buscando anularlas o dejarlas sin efecto. Es una actividad que le compete a los órganos de mayor jerarquía judicial.

c) Recurso de queja, medio impugnatorio para hacer reclamo contra resoluciones con efecto distintos a lo solicitado teniendo como finalidad el reclamo de la denegatoria a una apelación o una casación.

2.2.15. El Derecho Laboral en nuestra Legislación

✓ El Derecho al trabajo

“El trabajo es todo tipo de actividad humana realizada para transformar la naturaleza y procurarse los elementos necesarios para la subsistencia, la familia o del entorno más cercano, así como para la propia realización personal, es decir, para desarrollar nuestro proyecto de vida”. (Landa, 2017, pág. 147)

(Toyama, 2016, pág. 708) “señala que el **Derecho al Trabajo** ha tenido una interpretación constitucional que ha evolucionado notablemente, a tal punto que es, seguramente, el derecho que suele ser más utilizado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laborales”.

✓ Sujetos del contrato de trabajo

“Son sujetos del contrato de trabajo, el trabajador y el empleador a trabajador. Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado; el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración”. (SANGUINETI, 1988, pág. 122)

“El trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo”. (GOMEZ, 2000, pág. 390)

El Empleador: Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio. (Sanguinetti, 1998, pág. 123)

✓ La remuneración

Según el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97) constituye remuneración “todo lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cuales quiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Estamos una definición amplia y general, en la que se reafirma el carácter contra prestativo de

la remuneración, pero en la que también se precisa que el trabajador debe tener libre disposición sobre aquello que percibe por este concepto. Es esta última característica de la remuneración la que ha sido cuestionada como criterio de distinción. En efecto, el empleador puede otorgar beneficios a favor de sus trabajadores respecto de los cuales estos no tienen un pleno poder de disposición, de tal modo que no pueden, por ejemplo, en el caso de autos o viviendas venderlos, o sólo pueden ser utilizados en determinadas circunstancias como un seguro médico. Así, se considera que la libre disponibilidad debe ser entendida como un atributo de la remuneración en oposición a aquello que recibe el trabajador para poder prestar sus servicios, para facilitar o posibilitar las labores del personal; estamos en el terreno de las “condiciones de trabajo” las cuales no son de libre disponibilidad. Visto de otra forma, la remuneración implica un incremento patrimonial a favor del trabajador; cosa que no ocurre con las condiciones de trabajo. Por otro lado, en el mismo artículo 6° se señala en forma expresa que las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tiene naturaleza remunerativa. Además de la remuneración como contraprestación por la labor realizada y los supuestos de suspensión perfecta de labores señalados en la introducción, se han regulado otros ingresos otorgados por el empleador a favor del trabajador” (TUS DERECHOS AL DÍA, 2019).

2.2.16. Fuentes del derecho del trabajo

(ULADECH CATÓLICA, 2017).

✓ Constitución

“La constitución es la manifestación genuina de la soberanía popular. Le corresponde regular y determinar de manera general las fuentes del derecho que enmarca la conducta los ciudadanos y de los poderes del estado. La cualidad de ser producto de soberanía del pueblo, le brinda a la constitución el respaldo de ser la norma suprema del estado, prevalece sobre todas las demás normas y obliga a todos los poderes públicos a que observen su cumplimiento de manera ineludible. Por tanto, ninguna norma podrá contradecir el sentido de sus preceptos bajo ningún supuesto. Como marco del derecho de trabajo, la constitución también tiene injerencia sobre cuestiones particulares. Concretamente, fija las bases o principios de las normas de

inferior jerarquía que regulan las relaciones entre los individuos que protagonizan las relaciones laborales”.

✓ **Pactos revalidados y aceptados**

“Los tratados son normas internacionales producto del acuerdo entre dos o más estado, o producto de decisiones de organismos internacionales de los cuales el Perú es miembro como es en el caso de la organización internacional de trabajo. Para que los tratados puedan tener efectos en el ordenamiento jurídico nacional, deben ser incorporados a nuestra legislación mediante la aprobación y ratificación por el organismo correspondiente (congreso o presidente de la república según lo determine la constitución y conforme al procedimiento de los tratados en la ley N° 26647).

En cuanto a la jerarquía de los tratados internacionales, la constitución indirectamente establece que son de un rango equivalente al de la ley, pues los tratados internacionales pueden ser objeto de una acción de inconstitucional al igual que las leyes o normas con rango de ley”.

✓ **La ley**

“La ley es la fuente estatal por excelencia para la regulación de los derechos laborales. En principio, la ley puede ocupar de todo ámbito o aspecto del derecho del trabajo sin mayor límite que el respeto al contenido esencial de los derechos fundamentales proclamados en el texto de la constitución. Es decir, las leyes están en libertad de regular todo ámbito que se considere pertinente, pero en ningún momento podrán contravenir la esencia de los derechos del trabajo. Si bien la constitución es la norma suprema del estado, los preceptos y mandatos en ella contenidos necesitan de una mayor amplitud del desarrollo para ser aplicados a situaciones concretos. Para esta finalidad, la norma estatal idónea es la ley, cuya producción, derogación o modificación es exclusiva atribución del congreso de la república”.

✓ **Reglamentos**

“La diferencia con ella radica en que el decreto legislativo es una norma producto de la facultad de legislar (emitir leyes) del congreso que se delega en el poder ejecutivo

para que este produzca normas estatales de un nivel equivalente al de la ley, sin embargo, por ser de origen distinto recibe el nombre de decreto legislativo”. Tomada de (ULADECH CATÓLICA, 2017)

2.2.17. BENEFICIOS LABORALES

Son conceptos que perciben los trabajadores por sus servicios prestados de una manera dependiente, este beneficio lo percibe un empleado por mandato legal o por su condición de tal. En nuestro ordenamiento para los trabajadores seis beneficios económicos que se abonaran durante la relación laboral; gratificaciones por fiestas patrias y navidad, asignación familiar, bonificación por tiempo de servicio, seguro de vida, utilidades, compensación por tiempo de servicio.

i. Remuneraciones

Representa todo lo que percibe un trabajador por sus servicios prestados, llámese dinero o en especies, esta será bajo su libre disposición, es uno de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo, constituye un incremento patrimonial para el empleado y para su familia. Tiene una base legal sustentada en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

ii. Gratificaciones

Las gratificaciones están reguladas por la ley 27735, esta fue publicada el 28 de mayo del 2002, este beneficio lo pueden percibir todos los trabajadores sujetos a la actividad privada, puede ser que su contrato sea indeterminado o tiempo parcial; estos pueden percibir dos gratificaciones al año, una que se da en fiestas patrias y otra correspondiente a navidad, cada gratificación será igual a una remuneración percibida por el trabajador tal como lo establece la normativa.

iii. Descanso vacacional

Son beneficios esenciales para los empleados, mediante el cual se le otorga el derecho a descanso, así como el poder restablecerse del cansancio mental y físico ocasionado por el trabajo. Su duración será de treinta días de un año completo (ROMERO CARLA, 2019)

iv. Compensación por tiempo de servicios

Beneficio otorgado a los empleados, el cual se da en por año en dos depósitos, sus fechas son en mayo y noviembre, las que serán depositadas por su empleado, al año suman entre ambas un sueldo.

v. Participación de Utilidades

Correspondiente a la repartición de las ganancias de una empresa entre sus trabajadores, se realiza entre los meses de marzo y abril. Su porcentaje cambia dependiendo del sector donde este labore. Vale resaltar que este beneficio solo se da en empresas del régimen privado que generan rentas de tercera categoría

vi. Asignación Familiar

Tiene su base legal en la ley 25129 y en el decreto supremo N° 035-90-TR , cualquiera fuera la fecha de ingreso, estos percibirán el 10% de la remuneración mínima vital, este beneficio será percibido por trabajadores con vínculo laboral que se encuentre vigente y que tengan hijos menores de 18 años y si este cumple la mayoría de edad y se encontrara estudiando en grado superior o universitario, el beneficio se extenderá por un máximo de 6 años, este está obligado a acreditar la existencia de hijos que tuviere.

2.2.17. El Despido

(SALVADOR, 2019) El despido es el acto mediante el cual el empleador – fundado en sus poderes de dirección, administración y sanción- decide UNILATERALMENTE extinguir o resolver el contrato de trabajo. Desde esta óptica, pudiera pensarse que el empleador cuenta con poderes ilimitados o al menos con los suficientes como para retirar a un trabajador cuando así lo desee. Sin embargo, ello no es así. El poder o facultad de despedir solo puede ser ejercido con los límites impuestos por la ley, y vale decir que la ley es precisa al momento de determinar dichos límites. Tal es así, que la idea básica del despido la podemos resumir de la siguiente manera:

“No se puede despedir a un trabajador a menos de que exista alguna causa justificada por la ley”

a) Causales de despido

Por detrimento de la capacidad física sobrevenida a la celebración del contrato siempre que no haya un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido.

Por rendimiento deficiente.

La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico establecido por la ley.

Por condena penal por delito doloso.

Por inhabilitación del trabajador

Por falta grave, ETC.

b) Tipos de despido.

En nuestro país la ley establece dos tipos; “el nulo y el arbitrario”, así también existen “Inconstitucionales”, son originados según sentencias inconstitucionales, emanadas de resoluciones del TC.

Destitución ineficaz o nula, (UGAZ, 2017), el DL número 728, en su art. 29, nos permite observar que; tenemos que es ineficaz dejar de laborar por los siguientes motivos:

- ✓ Por encontrarse afiliado o participar en una agrupación o sindicato
- ✓ Representar, actuar o haber participado como representante de la clase trabajadora.
- ✓ Comparecer ante un proceso en contra de una entidad empleadora, ante un órgano jurisdiccional, salvo lo dispuesto en el art. 25 inc. f)
- ✓ Por distinción de ideología, raza, sexo, idioma, religión, etc.
- ✓ Po encontrarse en cualquiera de las etapas de gestación o en los noventa días después de haber pasado el embarazo
- ✓ La gestación, así como el inicio del recién nacido y su lactancia, cuando “el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir”.

- ✓ Lo manifestado procede y se aplica cuando se ha notificado del embarazo al empleador a través de un documento previo el cual no burla la capacidad del empleador en el momento de rescindir el contrato de una manera justa.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.

“Se despide al trabajador por razones de ser portador del virus VIH (Ley 26626)”.

“Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Ley 27050)”

Despido arbitrario. (UGAZ, 2017) “Esta modalidad se establece en el artículo 34° del Decreto Legislativo 728. El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización, si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente”.

Art. (35). - Cuando el empleado vea vulnerados sus derechos de manera hostil, en cuanto señala la ley en su art. 30, puede solicitar:

Cese el hostigamiento, cuando su demanda se declare fundada, procediéndose a multar al empleador según sea la gravedad de la falta cometida en contra del trabajador,

A la conclusión de la relación empleador, empleado se exigirá y se solicitará la cancelación total de la indemnización a que se refiere el Artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle”.

Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

Destitución arbitraria, según sentencia del Tribunal Constitucional de fecha

11 de julio de 2002”.

Para (UGAZ, 2017) “Se produce el denominado despido incausado, cuando: Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”.

Finiquito engañoso: Se produce el denominado despido fraudulento, cuando”: (UGAZ, 2017)

“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal; o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad”. (UGAZ, 2017)

c) **Formalidad del contrato de trabajo**

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, puede celebrarse en forma verbal o escrita, sujeto a modalidad, en la cual se permite pactar a plazo fijo, se celebrarán en algunas circunstancias y cumpliendo determinadas formalidades, necesariamente deben constar por escrito, otros, como el contrato a tiempo parcial, trabajo a domicilio y los contratos de regímenes laborales especiales, se sujetaran a las formalidades establecidas por las normas que los regulen.

2.3. Hipótesis

2.3.14. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos para la presente tesis las sentencias de primera y segunda instancia, sobre la Acción de Amparo, según el Expediente No 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura 2024, se concluyó que son de rango muy alto, muy alto respectivamente.

2.3.17. Hipótesis específicas

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente tesis la calidad de sentencia de primera instancia, sobre la Acción de Amparo, según el Expediente No 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura 2024, se concluyó que es de rango muy alto.

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente tesis calidad de sentencia de segunda instancia, sobre la Acción de Amparo, según el Expediente No 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura 2024, se concluyó que es de rango muy alto.

III. Metodología

3.1. Nivel de la investigación, fue exploratorio y descriptivo

Exploratorio. Porque la tesis se aproximó y exploró contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio y la intención fue indagar nuevas perspectivas. Hernández, Fernández & Baptista, (2010).

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

El tipo de investigación. La investigación fue de tipo mixto, cualitativa y cuantitativa, porque se fundamentó en una perspectiva interpretativa, centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano. Hernández, Fernández & Baptista, (2010).

El perfil cualitativo se evidenció como tal, en la ocurrencia simultánea del análisis y la recolección de datos, fueron actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable.

Diseño de la investigación

No experimental, pues se realizará sin manipulación de las variables, aquí se pueden apreciar los hechos ocurridos, los cuales posteriormente fueron analizados. Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Retrospectivo, su proyección como recopilación de datos se obtuvo de padrones, resoluciones en la cual el investigador no participo. Domínguez, (2019, p.23).

Transversal o transeccional, la variable será estudiada en un tiempo específico, aquí se analizaron y se procedió a describir los aspectos más saltantes de ella. Hernández, (2018, p.77).

Esta tesis fue no experimental pues no sé experimento con el proceso analizado.

3.2. Población y muestra.

La muestra es una fracción o segmento de una totalidad que constituyó el estudio de expedientes concernientes a acciones de amparo, en cierta manera será una réplica en miniatura de la población. Se estudiaron las muestras para describir a las poblaciones, ya que el estudio de muestras es más sencillo que el de la población completa, porque nos implicó menor costo y demandó menos tiempo”. Sampieri & Fernández & C (2006, p.82).

Esta Tesis se realizó a través de procedimiento no probalístico, es decir se aplicó la técnica por conveniencia, pues el mismo autor estableció sus condiciones al momento de seleccionar su expediente.

En esta tesis la muestra se tomó del expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01, Distrito Judicial Piura.

3.3. Variables.

En la siguiente investigación la variable fue:

La Calidad de sentencias de primera y segunda instancia de la Acción de Amparo, expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura. 2024

3.4. Técnicas e instrumentos para la toma datos

Según Domínguez (2019), en la recolección de datos se aplicaron técnicas de observación y análisis del contenido: “punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa”.

Las técnicas de recolección de datos, son el conjunto de lineamientos, pautas que dirigieron la actividad de la investigación.” (p. 84)

El instrumento de recolección de datos, “fue un medio en el cual se registraron los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio, En este caso el instrumento empleado fue la guía de observación”.

Respecto al instrumento. Hernández (2006) indica: “son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información” (p.47).

3.5. Método de estudio de datos

La recolección y análisis de datos, se ubicó según los objetivos específicos revisando y siguiendo las bases teóricas.

La primera etapa, se realizó de manera abierta y exploratoria, orientado por los objetivos en cada momento de revisión y comprensión,

El análisis. Aquí se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

Posteriormente se efectuó una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

Para finalizar se determinó si esta fue de carácter observacional, analítico, de nivel profundo, estuvo basado en los objetivos, donde se articularon los datos y las bases teóricas.

3.6. Aspectos éticos

Por el presente documento denominado Declaración de compromiso ético y no plagio el autor de la presente Tesis sobre Calidad de sentencia de segunda instancia, sobre Acción de Amparo, según el Expediente No 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura, 2024. Declaro conocer la normativa con respecto a la infracción del cumplimiento de las mismas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote y el reglamento de integridad científica en la investigación V001; aprobado por Consejo Universitario con Resolución N° 304-2023-CU-ULADECH Católica de fecha 31 de marzo del 2023. Actualizado por Consejo Universitario con Resolución N° 0277-2024-CU-ULADECH Católica, de fecha 14 de marzo del 2024.

Acorde a la exigencia se brindará el respeto y protección de los derechos de las partes intervinientes, por el cual brindaremos el respeto a su dignidad, la privacidad de sus datos, y la diversidad cultural.

Respetaremos el cuidado del medio ambiente, la protección de las especies, así como la preservación de la naturaleza y su biodiversidad

Libre participación por propia voluntad, estaremos informados sobre los propósitos y fines de la investigación de la cual ejecutamos de manera libre y específica.

Beneficencia no maleficencia, respecto a los hallazgos encontrados en la presente investigación, brindando seguridad a las partes, cuidando en todo momento de no ocasionar daño, reduciendo efectos adversos posibles y tratando de maximizar los beneficios.

Con respecto a la honestidad e integridad, nos permitirá ser claros, imparciales y transparentes, y lograr una difusión responsable.

Por último, Justicia, aplicando un juicio razonable que permitió la toma de precauciones y límite de sesgos, y el trato equitativo con todas las partes. (Reglamento de Integridad Científica en la Investigación Versión 001, Cap. III Pág. 05).

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de sentencia de primera instancia, sobre Acción de Amparo, expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura, 2024

Variable en estudio	Dimensión de la variable	Sub dimensión de la variable	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Rangos de calificación - de la variable (calidad de la sentencia)					
			Rangos sub dimensión						Dimensión	M B	B	M	A	M A
			M B	B	M	A	M A							
			1	2	3	4	5							
Calidad de la sentencia de Primera instancia	Parte expositiva	Introducción					x	(9 - 10)	M A					
								(7 - 8)	A					
		Postura de las partes					x	10	(5 - 6)	M				
									(4 - 3)	B				
									(2 - 1)	M B				
		Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		(17 - 20)	M A			
							x	20	(13 - 16)	A				
	Motivación del derecho								(9 - 12)	M				
							x		(5 - 8)	B				
									(1 - 4)	M B				
	Parte resolutiva		Principio de congruencia	1	2	3	4	5		(9 - 10)	M A			
							x	10	(7 - 8)	A				

Descripción de la decisión	x	(5 - 6)	M
		(3 - 4)	B
		(1 - 2)	M B

Fuente: Tomado de la sentencia de I instancia, expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura, 2024

LECTURA: El análisis indica que, la Calidad de Sentencia de Primera Instancia sobre Acción de Amparo, expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura, 2024 según las dimensiones y subdivisiones, en los rangos para calificar, el lado expositivo obtuvo 10 puntos, la parte considerativa 20 puntos, el lado resolutive tuvo una calificación de 10, por lo tanto, el puntaje total es de 40 puntos, se concluye que la sentencia de primera instancia es de rango muy alto.

Cuadro 2: Calidad de sentencia de segunda instancia, sobre Acción de Amparo, expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura, 2024

Variable en estudio	Dimensión de la variable	Sub dimensión de la variable	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Rangos de calificación - de la variable (calidad de la sentencia)					
			Rangos - sub dimensión						dimensión	M B	B	M	A	M A
			M B	B	M	A	M A							
			1	2	3	4	5							
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					x	10	(9 - 10)	M A	40			
		Postura de las partes					x		(7 - 8)	A				
									(5 - 6)	M				
									(4 - 3)	B				
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	(2 - 1)	M B				
							x		(17 - 20)	M A				
									(13 - 16)	A				
							x		(9 - 12)	M				
	Parte resolutive	Motivación del derecho					x	10	(5 - 8)	B				
									(1 - 4)	M B				
			1	2	3	4	5		(9 - 10)	M A				
							x		(7 - 8)	A				
	Parte resolutive	Principio de congruencia					x	10	(5 - 6)	M				
									(3 - 4)	B				
									(1 - 2)	M B				
							x							

Fuente: Tomado de la sentencia de II instancia, expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura, 2024

LECTURA: Sus dimensiones y subdivisiones, a través de los rangos calificados, se obtuvo en su parte expositiva 10 puntos, para la parte considerativa 20 puntos, mientras que la parte resolutive fue de 10, el puntaje total para esta sentencia de segunda instancia es de 40 puntos, por tanto, se concluyó que es de rango muy alto.

4.1. DISCUSIÓN

Acorde a los resultados obtenidos en los cuadros correspondientes a las sentencias de I y II instancia:

A.- Respecto a sentencia de I Instancia

De la parte Expositiva

Sobre la Introducción

El encabezamiento cumple los parámetros establecidos y evidencia la individualización de la sentencia, se muestra el número de expediente, resolución, fecha, lugar, juez.

La postura de las partes:

Ambas partes, demandante y demandado se explican congruentemente en lo que ambas peticiones, cada quien muestra sus fundamentos fácticos, utilizando un lenguaje claro

De la parte Considerativa

Motivación de los hechos

Se manifiestan de manera precisa y coherente, existe fiabilidad en las pruebas presentadas por el demandante y demandado.

Motivación del Derecho

El letrado procedió con el examen e interpretación de la evidencia mostrada, tomando todos aquellos medios probatorios que le permitirían dirimir, como emitir una justa y correcta sentencia, para ello fue preciso y claro en el uso de su lenguaje y permitir que el receptor entienda con facilidad lo vertido en sus expresiones

De la parte Resolutiva

Principio de congruencia,

En el momento de emitir su pronunciamiento, cumple en todo momento en ceñirse y no extralimitarse en la norma, cumple también con las pretensiones ejercidas

Descripción de la decisión

Tiene claridad en el enunciado, es comprensible su lenguaje respecto a lo que quiere transmitir y deja claro lo que no corresponde cumplir de manera precisa en lo solicitado, haciendo uso de un léxico acorde a las partes involucradas en el proceso

Rangos de calificación sentencia I instancia

Para los mismos en su evaluación tenemos que la evaluación en la variable “Calidad de Sentencia”, en su parte expositiva, en sus subdimensiones de introducción y postura de las partes se cumplieron todos los parámetros, obteniendo un total de 10 puntos.

La parte considerativa, cumplió con los parámetros establecidos y requeridos en esta parte, su puntaje sumo 20 puntos.

En la dimensión de la variable de la parte resolutive, la sub dimensión del principio de congruencia y la descripción de la decisión obtuvo un valor total de 10 puntos.

Según el rango de la calificación de nuestra variable de estudio “calidad de sentencias de esta primera instancia, fue de rango muy alta, se cumplieron todos los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales, con un total y máximo puntaje de 40 puntos

B.- Acorde a los resultados obtenidos en los cuadros correspondientes a las sentencias de I y II instancia:

B.- Respecto a sentencia de II Instancia

De la parte Expositiva

Sobre la Introducción

El encabezamiento cumple los parámetros establecidos y evidencia la individualización de la sentencia, se muestra el número de expediente, resolución, fecha, lugar, juez.

La postura de las partes:

Ambas partes, demandante y demandado se explican congruentemente en lo que ambas peticiones, cada quien muestra sus fundamentos fácticos, utilizando un lenguaje claro

De la parte Considerativa

Motivación de los hechos

Se manifiestan de manera precisa y coherente, existe fiabilidad en las pruebas presentadas por el demandante y demandado.

Motivación del Derecho

El letrado procedió con el examen e interpretación de la evidencia mostrada, tomando todos aquellos medios probatorios que le permitirían dirimir, como emitir una justa y correcta sentencia, para ello fue preciso y claro en el uso de su lenguaje y permitir que el receptor entienda con facilidad lo vertido en sus expresiones

De la parte Resolutiva

Principio de congruencia,

En el momento de emitir su pronunciamiento, cumple en todo momento en ceñirse y no extralimitarse en la norma, cumple también con las pretensiones ejercidas

Descripción de la decisión

Tiene claridad en el enunciado, es comprensible su lenguaje respecto a lo que quiere transmitir y deja claro lo que no corresponde cumplir de manera precisa en lo solicitado, haciendo uso de un léxico acorde a las partes involucradas en el proceso

Rangos de calificación sentencia II instancia

Para los mismos en su evaluación tenemos que la evaluación en la variable “Calidad de Sentencia”, en su parte expositiva, en sus subdimensiones de introducción y postura de las partes se cumplieron todos los parámetros, obteniendo un total de 10 puntos.

La parte considerativa, cumplió con los parámetros establecidos y requeridos en esta parte, su puntaje sumo 20 puntos.

En la dimensión de la variable de la parte resolutiva, la sub dimensión del principio de congruencia y la descripción de la decisión obtuvo un valor total de 10 puntos.

Según el rango de la calificación de nuestra variable de estudio “calidad de sentencias de esta primera instancia, fue de rango muy alta, se cumplieron todos los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales, con un total y máximo puntaje de 40 puntos

V. CONCLUSIONES

La Calidad de las sentencias de Primera y segunda instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, sobre acción de amparo, expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura, 2023, concluimos en que son de rango muy alto y muy alto respectivamente.

La calidad de la sentencia de primera instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, sobre acción de amparo, expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura, 2023, se concluyó que fue de rango muy alto.

La calidad de la sentencia de segunda instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, sobre acción de amparo, expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura, 2023, se concluyó que fue de rango muy alto.

VI. RECOMENDACIONES

A diario podemos apreciar como en los organismos de control jurisdiccional una negativa por parte de magistrados sobre expedientes que brindan protección de acciones concernientes a garantías constitucionales, lo que crea una urgente necesidad de preparación, así como la implementación de cursos como alternativas que formaran parte de las actualizaciones profesionales que deben tener los jueces a cargo de los Derechos Constitucionales y de los Derechos Procesales emanados de la constitución, que garanticen una correcta formación de los mismos como de los abogados litigantes.

Que las universidades den el verdadero valor a esta rama del Derecho Constitucional, comprometiéndose en entregar una buena formación académica y comprometiendo a sus futuros abogados como pilares en el desarrollo de una nueva nación renovada y un excelente estado de derecho.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Referencias

- Alfaro, V. L. (2019). El Derecho de Acción. Legis Perú.
- Ansilna, H. (1963). Tratado Teórico práctico de derecho procesal civil y comercial. Editorial Ediar.
- Arellano, G. C. (2006). Teoría general del proceso. Buenos Aires: Editorial Porrúa.
- Arellano, G. C. (2006). Teoría General del Proceso. Buenos Aires: Porrúa.
- Arévalo Vela Javier. (2005). Derecho colectivo de trabajo - Primera edición . Lima: Editorial Jurídica Grijley.
- Bautista Juan. (2018). La tutela cautelar en el contencioso administrativo de Nicaragua. Boletín de Derecho Comparado, 25.
- Blume, F. E. (2003). El Código Procesal Constitucional. Derecho y Sociedad.
- Campos, B. E. (2019). Debido proceso en la justicia peruana. Pasión por el Derecho, Legis.
- CAMPOS, B. E. (2019). Debido proceso en la justicia peruana. Lima: Legis.
- Carrión, L. J. (2017). Finalidad del proceso contencioso administrativo. Lima: Editorial Grijley.
- Castillo, C. L. (2010). Plazo para interponer una Acción de Amparo. PIURA: Repositorio Institucional Pirhua.
- Católica, U. (2017). Fuentes del derecho de trabajo. Noviembre de 2019, de files.uladech.edu.pe/docente/21441406.
- Congreso, d. l. (1985). Ley del profesorado 24029. Ministerio de Educación.
- Corte Suprema. (2013). Casación 7019-2013. Legis Perú, 11.
- Couture, E. (1985). Fundamentos del derecho procesal civil . Ediciones DePalma.
- Cruz Gerardo Eto. (2013). El proceso constitucional de amparo en la Constitución de 1993. Lima: Fondo Editorial PUCP. Recuperado el Noviembre de 2019

- Cruz, G. E. (2013). El proceso constitucional de amparo en la Constitución de 1993. Lima: Fondo Editorial PUCP. Recuperado el Noviembre de 2019
- Cuba Salermo Ricardo. (1998). Derecho Procesal Penal II. Juliaca: Ediciones Jurídicas.
- De Bernardis Luis Marcelo. (1985). la garantía procesal del debido proceso. Lima : Cultural Cusco S.A.
- De Bernardis, L. M. (1985). La garantía Procesal del debido proceso. Lima: Editores Cultural Cusco S.A.
- Devis, E. H. (1997). Teoría general del proceso. Buenos Aires: Editorial Universidad.
- ECHANDIA, H. D. (1997). Teoría general del proceso. Buenos Aires: Universidad.
- El Peruano. (28 de mayo de 2009). Sistema peruano de información jurídica. Ley que modifica los diversos artículos del Código Procesal Civil. Lima, Lima, Perú: Editora Perú.
- El Peruano. (2014). Código Procesal Constitucional. Lima: Editora Perú.
- El Peruano, D. O. (2014). Código Procesal Constitucional. Lima: Editora Perú.
- García, T. V. (2014). La Jurisdicción Constitucional, el modelo peruano. Lima.
- Giuseppe Chiovenda. (1998). Curso de Derecho Procesal Civil - Traducción y compilación de Enrique Figueroa Alonso. Mexico: Editorial Harla.
- Gomes Ordinola, I. (2017). Calidad de sentencias proceso acción de amparo. Tesis. Piura, Piura, Piura.
- Gomes, O. L. (2017). Calidad de sentencias de acción de amparo. Tesis. Piura, Piura, Perú.
- GOMES, O. L. (2017). Calidad de sentencias proceso acción de amparo. Tesis. Piura, Piura, Piura.
- GOMEZ, V. F. (2000). El contrato de trabajo - Parte general - tomo uno. Lima: Editorial San Marcos.
- Gonzales, H. (2005). Las medidas cautelares en el proceso contencioso administrativo del derecho comunitario europeo. Dialnet.

- Gonzales, P. J. (1984). El Derecho a la Tutela Jurisdiccional. Madrid: Editorial Civitas.
- Guerrero, T. A. (2018). Repositorio.ucv.edu.pe. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21627/Guerrero_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=S%C3%A1nchez%20\(2001\)%20la%20calidad%20de,los%20miembros%20de%20un%20tribunal](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21627/Guerrero_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=S%C3%A1nchez%20(2001)%20la%20calidad%20de,los%20miembros%20de%20un%20tribunal).
- Hernandez, G. J. (27 de octubre de 2015). Diccionario Jurídico La Voz del Derecho. Obtenido de <https://www.lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/3576-diccionario-juridico-impugnacion>
- Huaylinos, S. H. (2017). Reconocimiento del D.S. 037-94-PCM. Piura: MP-FSMP-Piura.
- Juape Miguel. (25 de 06 de 2019). La acción de amparo. gestión y economía.
- Landa, A. C. (2017). Los Derechos fundamentales. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Machiado Jorge. (Febrero de 2012). <http://jorgemachiado.blogspot.com/2012/02/naju.html>. Recuperado el Noviembre de 2019
- Marcheco, B. (2015). La tutela Cautelar en lo Contencioso Administrativo. Derecho Comparado, 34.
- Ministerio, R. E. (2017). Constitución Política del Perú. LIMA: Editorial Navarrete S.R.L.
- Monroy, G. J. (2015). la postulación del proceso en el código procesal civil. lima: themis.
- Ortiz, A. G. (2016). Calidad de sentencias de Primera y Segunda . Tesis. Juanjui, San Martín, Perú.
- Palacios, J. (1975). El proceso contencioso administrativo.
- Peruano, D. O. (14 de Febrero de 2019). Pautas para el reparto de utilidades a los trabajadores. Diario Oficial.
- Prat, J. (1982). El proceso contencioso administrativo Tomo V - Volumen III.

- Priori, P. G. (2008). La competencia en el proceso civil peruano. Derecho y Sociedad.
- PRIORI, P. G. (2008). La competencia en el proceso civil peruano. derecho y sociedad, 52.
- PUCP, C. L. (2008). Procedencia de la acción de amparo. Lima.
- Quiroz, A. (1991). El Proceso Contencioso Administrativo.
- Rioja Bermudez Alexander. (2016). El derecho probatorio en el sistema procesal. Lima : Editorial ADRUS.
- Rioja Bermudez, A. (2017). La Pretensión como elemento de la demanda civil. Pasión por el derecho.
- Rioja, B. A. (2016). El Derecho Probatorio en el sistema procesal. Lima: Editorial Adrus.
- RIOJA, B. A. (2016). El derecho probatorio en el sistema procesal. Lima: Editorial ADRUS.
- RIOJA, B. A. (2017). La pretensión como elemento de la demanda civil. pasión por el derecho.
- Romero Carla. (10 de 02 de 2019). Descanso vacacional en el Perú. el comercio.
- Romero, C. (10 de 02 de 2019). Descanso vacacional en el Perú. Diario el Comercio.
- Salvador, B. C. (2019). El despido laboral. Lima: Pontificia Universidad Católica.
- Sanguineti, R. W. (1988). El contrato de locación de servicios. Lima: Cultural Cuzco S.A.
- Sanguineti, R. W. (1998). El contrato de locación de servicios. Lima: Cultural Cuzco S.A.
- Santiago, A. (2000). Modelos institucionales de la corte suprema. Buenos Aires: Aboco.
- Ticona, P. V. (1995). Análisis y comentarios al código procesal civil - Segunda Edición . Lima: Editora Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Torres, M. (2019). Asignacion familiar. Noticiero Contable.
- Toyama, m. j. (2007). guia laboral. lima: editorial gaceta jurídica.

Toyama, M. J. (2016). La Constitución comentada. Lima: Gaceta Jurídica.

Tus derechos al día. (2019). La remuneración en la legislación peruana. Gaceta Laboral.

Ugaz, V. I. (2017). Tipos de despido. Lima: Legis Perú.

ULADECH CATÓLICA. (2017). Fuentes del derecho de trabajo. noviembre de 2019,
de files.uladech.edu.pe/docente/21441406/.

A N E X O S

Anexo 01. Cuadro 03, Matriz de Consistencia

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
¿Cuál es calidad de sentencias de I y II instancia según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales sobre acción de amparo; expediente No 00988-2017-2-2001-JR-CI-01 Distrito Judicial Piura 2024?	Objetivo General: Determinar la calidad de Sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales, sobre Acción de Amparo, expediente No 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura, 2024	Hipótesis general De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos para el presente proyecto de tesis las sentencias de primera y segunda instancia, sobre la Acción de Amparo, según el Expediente No 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura 2023”, son de rango muy alto, muy alto respectivamente	Calidad de sentencias	Tipo: Básica, pura fundamental Enfoque: Cualitativo y Cuantitativo Nivel: Descriptivo, explorativo, transversal Diseño: No experimental, transversal y retrospectivo Universo: Todos los expedientes sobre demanda de acción de amparo del poder judicial Muestra: Expediente No 00988-2017-2-2001-JR-CI--01; Distrito Judicial Piura 2024 Técnica: Observación
	Objetivos Específicos Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales, sobre Acción de Amparo, expediente No 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura, 2024	Hipótesis específicas De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en el presente proyecto de tesis la calidad de sentencia de primera instancia, sobre la Acción de Amparo, según el Expediente No 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura 2024, se concluyó que es de rango muy alto		
	Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia según los parámetros normativos, doctrinales y	De conformidad con los		

	jurisprudenciales, sobre Acción de Amparo, expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura, 2024	procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación la calidad de sentencia de segunda instancia, sobre la Acción de Amparo, según el Expediente No 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura 2024, se concluyó que es de rango muy alto.		Instrumento: Guía de Observación
--	--	--	--	----------------------------------

Anexo 02. Instrumento de recolección de información

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no

anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

Si cumple/No cumple

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

4. Las razones evidencian 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

3.1. 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

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. 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 improbadados. (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 las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple

4. Las razones evidencian 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 03. Cuadro 04, Validez del instrumento

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	SUB DIMENSION DE LA VARIABLE	CALIFICACIÓN					RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSION	RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA VARIABLE (calidad de la sentencia)							
			RANGOS - SUB DIMENSIÓN						DIMENSIÓN	MB (1 - 8)	B (9 - 16)	M (17 - 24)	A (25 -32)	MA (33 - 40)		
			M B	B	M	A	M A									
															1	2
CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA	PARTE EXPOSITIVA	INTRODUCCIÓN							(9 - 10)	MUY ALTA						
		POSTURA DE LAS PARTES								(7 - 8)						ALTA
										(5 - 6)						MEDIANA
										(4 - 3)						BAJA
										(2 - 1)						MUY BAJA
	PARTE CONSIDERATIVA	MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS	2	4	6	8	10		(17 - 20)	MUY ALTA						
										(13 - 16)						ALTA
		MOTIVACIÓN DEL DERECHO							(9 - 12)	MEDIANA						
									(5 - 8)	BAJA						
									(1 - 4)	MUY BAJA						
	PARTE RESOLUTIVA	PRINCIPIO DE CONGRUENCIA	1	2	3	4	5		(9 - 10)	MUY ALTA						
										(7 - 8)						ALTA
		DESCRIPCIÓN DE LA RESOLUCIÓN							(5 - 6)	MEDIANA						
									(3-4)	BAJA						
									(1-2)	MUY BAJA						

Anexo 04. Confiabilidad del instrumento

1. Proceso de datos y Calificación aplicada en los parámetros

El recojo de datos se contrasta con la lista de cotejo se acuerdo al texto de sentencia, cuyo propósito fue ubicar cada uno de los parámetros en la sentencia.

Para la calificación se aplicó el siguiente cuadro:

Cuadro 05: Procedimiento y calificación en 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

2. Cuadro 06: Determinación de la calidad de las Subdimensiones

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 **Calificación aplicable a los parámetros**, 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.

Anexo 05. Evidencias de ejecución

A.- Sentencia de I instancia

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA

PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO CIVIL DE PIURA

EXPEDIENTE N: 00988-2017-0-2001-CI-01

RESOLUCION N: TRES

Piura, 23 de enero de 2018

En los seguidos por AGCR contra SPM S.A.C., sobre PROCESO DE AMPARO; la Señora Juez del Primer Juzgado Especializado Civil de Piura, ha emitido la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES:

1. El demandante, mediante escrito que corre de folios 147 a 162, interpone demanda de Amparo, a fin que se disponga la reposición en su puesto de trabajo, o en un puesto análogo con equivalente categoría y nivel remunerativo, el íntegro de las remuneraciones dejadas de percibir, incluyendo los aumentos, mejoras o beneficios remunerativos otorgados en la entidad demandada desde la fecha de su ilegal cese hasta el día de su reposición y más el pago de los intereses legales y costos; por haber sido despedido por su empleador sin expresión de causa, vulnerando su derecho constitucional al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y a la estabilidad en el empleo.

2. Admitida la demanda a trámite, la parte demandada absuelve el traslado respectivo mediante escrito de folios 179 a 191. Por resolución número 02 de folios 192, se tiene por contestada la demanda, y se dispone que pasen los autos a Despacho para emitir Sentencia.

II. ARGUMENTOS EXPUESTOS POR EL DEMANDANTE:

1. Sostiene que prestó servicios para SPM S.A.C. durante el período comprendido entre el 01 de setiembre de 2016 y el 11 de mayo de 2017, manteniendo una relación laboral a plazo indeterminado sujeta al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

2. Refiere que vino laborando bajo un contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividades, que fue renovado en forma mensual hasta el 31 de enero del 2017, fecha de término de contrato, desnaturalizándose dichos contratos, conforme al literal a) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, al haber continuado laborando en el mes de febrero de 2017 sin contrato alguno; por lo cual con fecha 14 de febrero del 2017 solicitó una inspección al Ministerio de Trabajo que verifique su situación laboral, y deje constancia de que venía laborando sin contrato, de la causal de desnaturalización y de sus beneficios sociales, diligencia que se realizó el 24 de febrero del 2017 - Expediente N° AI-286-2017-REG-1876-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO.

3. Indica que en el Informe de Actuaciones Inspectivas, en los hechos comprobados, Considerando Quinto, se precisa que el sujeto inspeccionando en su comparecencia del día 08 de marzo del 2017, por medio de su apoderado, ha sustentado que el recurrente se encuentra con Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado, según Constancia de Modificación de Datos del Trabajador en el T-Registro Formulario 1604-2, concluyendo que la inspeccionada SPM S.A.C, ha reconocido que el accionante actualmente viene laborando con Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado, según consta en el referido formulario.

4. Precisa que posterior a la inspección realizada por el Ministerio de Trabajo, con fecha 02 de marzo del 2017 solicitó el pago de su Asignación Familiar dado que tiene un hijo menor de edad, respondiendo su empleador el 03 de marzo del 2017 que no tenía conocimiento de tal hecho y que su actuar era de mala fe y lo único que pretendía era dañar la empresa por incumplimiento de obligaciones, cuando lo único que el recurrente pretendía era el reconocimiento de su beneficio.

5. Señala que se desempeñó en el cargo de Motorizado en el Área de Operaciones siendo sus funciones las de repartir las encomiendas para que se distribuyan en las ciudades de Chulucanas y Tambogrande, asimismo repartía los valorados de las empresas de Claro, Ripley, Banco Cencosud, AFP Habilidad, Banco de Crédito del Perú y otros, entregando en el día más de 60 valorados, siendo su trabajo netamente de campo, firmando en el control de asistencia la entrada y la salida de su jornada diaria.

6. Indica que el 27 de abril del 2017 se le hace llegar vía notarial una Carta de Pre Aviso de Despido, imputándole la comisión de falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por negarse

a firmar su asistencia de entrada y salida y por haber requerido su beneficio de Asignación Familiar, sin que su conducta se encuadre en ninguno de los supuestos, siendo su despido arbitrario, habiendo presentado su descargo con fecha 09 de mayo del 2017, y una Carta de Cese de Hostigamiento Laboral contra su empleador; siendo impedido de ingresar a su centro de labores el 11 de mayo del 2017, indicándole que habían enviado su Carta de Despido; por lo que fue a la Comisaría más cercana para que conste en acta tal impedimento de ingreso. Agrega que sin tomar en cuenta su contestación a la Carta de Pre Aviso de Despido, con fecha 23 de mayo del 2017 se le hizo llegar por el conducto notarial la Carta de despido, siendo evidente que su despido no se ajusta a los más elementales requisitos de fondo y de forma, pues no ha incurrido en falta grave, siendo que su empleadora procedió a su despido incausado, en represalia por haber solicitado la inspección laboral.

III. ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LA PARTE DEMANDADA:

1. El apoderado de la empresa demandada, aduce que la demanda es improcedente por la causal prevista en el inciso 2 del artículo 5 del Código Procesal Constitucional, y conforme a la Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 02383-2013-PA/TC.

2. Afirma que el demandante fue despedido por falta grave prevista en el inciso f del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, y previo procedimiento de despido que inició su representada conforme al artículo 31 del mismo dispositivo legal, que se tramitó de acuerdo a Ley, y si bien el actor solicitó ante el Ministerio de Trabajo el pago de asignación familiar, y una verificación sobre su situación laboral, se debe tener presente que mediante el Informe de Actuaciones Inspectivas del Ministerio de Trabajo se determinó que la demandada había cumplido con el pago de los beneficios laborales del demandante, y que éste se encontraba laborando con contrato de trabajo a plazo indeterminado.

3. Niega la existencia de un despido incausado, alegando que siempre se ha actuado de acuerdo a ley, y que ha cancelado al demandante sus beneficios laborales de acuerdo a ley durante el lapso de tiempo que mantuvo la relación laboral con su representada, no siendo el proceso de amparo la vía idónea para probar que estamos ante un despido fraudulento o incausado, sino la vía pertinente del proceso ordinario; por lo que solicita se declare fundada la excepción planteada de improcedencia de la demanda por no ser la vía constitucional la vía adecuada para resolver la pretensión del demandante.

4. Como fundamentos de hecho que contradicen la demanda, reconoce la relación laboral bajo la modalidad de contrato de trabajo por incremento de actividades que tuvo con el demandante hasta el 31 de enero del 2017, a quien, precisa, no le correspondía el pago de asignación familiar, porque su representada está inscrita al régimen de la micro y pequeña empresa, habiendo determinado el Informe de Actuaciones Inspectivas del Ministerio de Trabajo, que ha cumplido con el pago de los beneficios laborales del demandante, y que éste se encontraba laborando con contrato de trabajo a plazo indeterminado, de acuerdo a ley.

5. Afirma que el demandante fue despedido por la comisión de una falta grave, prevista en el inciso f del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, pues se negó en más de una oportunidad a firmar la entrada y la salida del centro laboral (indisciplina es la actitud de rebeldía abierta y enfrentada contra las órdenes del empresario y el cumplimiento consciente y querido de las obligaciones del contrato de trabajo).

6. Señala que no corresponde al demandante el pago de reintegro de remuneraciones y de los intereses legales, como lo establece la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 5192-2012-Junín.

IV. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

1. El inciso 2) del artículo 200° de la Constitución Política del Perú señala que la Acción de Amparo procede contra el hecho o la omisión por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona que vulnera o amenaza los derechos reconocidos en la Constitución, salvo los referidos a la libertad individual y derechos constitucionales conexos; siendo su finalidad proteger los derechos constitucionales, reponiendo las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación del derecho alegado conforme al artículo 1° del Código Procesal Constitucional.

2. Conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en el fundamento 7 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 206-2005-PA/TC - Caso César Antonio Baylón Flores, que constituye precedente vinculante, el proceso de Amparo sigue siendo la vía idónea cuando se trate de despidos arbitrarios, incausados, en los cuales no exista imputación de causa alguna, y en el caso de autos estando a que la pretensión de reposición laboral postulada por el actor se sustenta en el citado supuesto previsto en el referido fundamento de la Sentencia indicada resulta procedente analizar el fondo de la cuestión controvertida en el presente proceso constitucional, máxime si en el Distrito Judicial de Piura, aún no se encuentra en

vigor la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, deviniendo en improcedente la excepción de improcedencia del proceso de Amparo que solicita la parte demandada.

3. El artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”. Cabe resaltar que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

4. Respecto al derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario, reconocido en el artículo 27° de la Constitución, el Tribunal Constitucional, en la STC N.° 00976-2001-AA/TC, delimitó su contenido e interpretó qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario. Asimismo, el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia, como por ejemplo en la STC N° 05650-2009-PA/TC, dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido, entre otros supuestos, de manera incausada, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique.

5. En el caso de autos, se tiene que en el presente proceso la controversia se circunscribe a determinar si el despido del actor fue incausado, es decir sin expresión de causa, como afirma, o si por el contrario ha sido despedido por haber incurrido efectivamente en la comisión de causa justa de despido prevista en el literal f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-

97-TR; y en consecuencia, se deberá establecer si corresponde reponer al demandante en el cargo de Motorizado en el área de operaciones de la central de Piura.

6. Al respecto, cabe precisar, que si bien es cierto que de conformidad con lo prescrito por el artículo 9 del Código Procesal Constitucional “En los procesos constitucionales no existe etapa probatoria (...)”; sin embargo, también lo es que la misma norma establece que sólo son procedentes los medios probatorios que no requieren de actuación, lo que no impide la realización de las actuaciones probatorias que el Juez considere indispensables, sin afectar la duración del proceso...; sin embargo, en el caso de autos, se advierte que el demandante para sustentar la titularidad del derecho a la reposición laboral que demanda, aporta como medios probatorios los documentos copiados de folios 03 a 178, consistentes en: Certificado de Trabajo, Boleta de Remuneraciones correspondientes a los meses de enero a abril del 2017, Carta del 03 de marzo del 2017, que le dirige su empleador, Carta Notarial de Pre Aviso de Despido de fecha 03 de mayo del 2017, Descargo a la Carta de Pre Aviso de Despido y Carta Notarial de Cese de Hostigamiento Laboral, ambas de fecha 09 de mayo del 2017, copia certificada de denuncia policial, Carta Vía Conducto Notarial de Despido de fecha 23 de mayo del 2017, y Expediente N° AI-286-2017-REG- 1876-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO. Por su parte la empresa demandada, ha ofrecido como medios probatorios: Liquidación de Beneficios Sociales, Certificado de Trabajo, Solicitud dirigida al Banco de Crédito del Perú sobre devolución de CTS, y 02 recibos de caja por concepto de pago de beneficios sociales y remuneración insoluta; documentos que por su naturaleza no requieren de actuación, y que posibilitan un pronunciamiento de fondo.

7. De lo actuado, fluye que ambas partes coinciden en que el demandante estuvo sujeto a contratos de trabajo por incremento de actividades durante el período comprendido entre el 01 de setiembre del 2016 hasta el 31 de enero del 2017, hecho que además se encuentra corroborado con los respectivos contratos laborales copiados a folios 36 y 37 y folios 39 y 40, respectivamente; siendo que no obstante haber vencido el último contrato laboral bajo la modalidad indicada, el demandante continuó laborando a partir del mes de febrero del 2017, sin contrato, con lo cual el contrato laboral modal se desnaturalizó dando lugar a un contrato de plazo indeterminado, conforme a lo establecido en el literal a) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 7281, tal como expresamente lo ha reconocido la parte demandada tanto en el presente proceso judicial al contestar la

demanda, como anteriormente en el procedimiento administrativo seguido ante la Autoridad Administrativa de Trabajo con motivo de la Actuación Inspectiva solicitada por el demandante - Expediente N° AI-286-2017-REG-1876-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO, copiado de folios 19 a 145, en la que obra la Constancia de Modificación o Actualización de Datos del Trabajador Formulario 1604-2, de fecha 28 de febrero del 2017.

8. Asimismo, ha quedado demostrado con el Certificado de Trabajo de folios 3, y copia certificada de denuncia policial de folios 17, que el actor laboró para la empresa demandada, bajo contrato a plazo indeterminado, hasta el 11 de mayo del 2017, fecha en que personal de ésta no lo dejó ingresar a su centro de labores aduciendo el Coordinador General de dicha empresa “que por orden del Abogado el solicitante no podía ingresar a realizar sus labores ya que la empresa había emitido un documento donde se le informa mediante una carta notarial comunicándole para hacer unos descargos relacionados a su trabajo, dándole 06 días de plazo para responder.”

9. En tal sentido, de lo actuado se establece que efectivamente el segundo y último contrato modal de trabajo que suscribieron las partes venció el 31 de enero del 2017, siendo que al haber continuado laborando el demandante sin haber suscrito nuevo contrato, recurrió con fecha 14 de febrero del 2017, a la Inspección Regional del Trabajo de Piura, denunciando tal situación mediante el Formulario de Denuncia de folios 15, y solicitando una inspección laboral a fin de demostrar la desnaturalización de su contrato, así como el reconocimiento del sobretiempo de horas extras y sus beneficios laborales e incumplimiento de asignación familiar, generando el Expediente N° AI-286-2017-REG-1876- DRTPE-PIURA-SDNCIHSO de Actuación Inspectiva, emitiéndose la Orden de Inspección AI-286-2017, en cuyo mérito se dispuso el Requerimiento de Comparecencia de la parte empleadora para el día 08 de marzo del 2017, a efectos de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales y aportar original y fotocopia de los documentos detallados en dicho Requerimiento, el mismo que le fue notificado a la parte demandada con fecha 28 de febrero del 2017, según constancia obrante en la parte final del Requerimiento copiado a folios 26.

10. La parte demandada, representada por su Apoderado Miguel Ángel Saldarriaga Negro, compareció a la diligencia programada por la Autoridad Administrativa del

Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; Trabajo, portando los documentos requeridos, conforme se establece del Informe de Actuaciones Inspectivas, copiado de folios 142 a 144, en el cual se informa en el rubro III.- Hechos Comprobados, que:

“Las actuaciones de investigación practicada han permitido comprobar los siguientes hechos: (...)”

Segundo. - La inspeccionada sustentó que se encuentra acogida al régimen laboral de la Pequeña Empresa, con fecha de solicitud 31/01/2011 y fecha de acreditación 07/02/2011, según consta en la Consulta REMYPE.

Tercero. -El accionante es el Sr. AGCR, (...), quien ha laborado para la empresa inspeccionada desempeñándose como mensajero desde el 01/09/2016 hasta el 31/01/2017, con una remuneración mensual de S/.850.00.

Cuarto. - El accionante (...) en su Formulario de Denuncia Solicita que se verifique la desnaturalización de su Contrato de Trabajo, manifestando que el último contrato firmado ha tenido como fecha de vencimiento el 31-01-2017 y que posterior a ello, siguen laborando sin Contrato firmado. Asimismo, solicitó el pago de sobretiempo, asignación familiar y beneficios sociales.

Quinto. - El sujeto inspeccionado, en su comparecencia del día 08-03-2017, por medio de su apoderado, ha sustentado que el Sr. AGCR, actualmente se encuentra con Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado, según se observa en su constancia de Modificación de Datos del Trabajador en el T-Registro, Formulario 1604-2.

Sexto. - La inspeccionada presentó el Registro de Control de Asistencia desde agosto del 2016 hasta el 28 de febrero del 2017, en donde se observa que en el caso del accionante Sr. AGCR, sólo se registra la hora de ingreso y no la hora de salida, por lo que se recomienda a la inspeccionada tomar en cuenta el adecuado registro en el control de la asistencia de su personal.

Sétimo. - La inspeccionada acreditó el pago de la gratificación de diciembre del 2016 del trabajador accionante (...)

Octavo. - La inspeccionada ha efectuado el depósito de la CTS (...)

Noveno. - La inspeccionada sustentó que, respecto a la Asignación Familiar, el accionante mediante Carta del 02 de marzo del 2017 solicitó pago de dicho beneficio,

por lo que desde esa fecha (marzo del 2017) se efectuará el pago de la asignación familiar al trabajador accionante.

IV.- Conclusiones (...)

La inspeccionada SPM S.A.C, (...), ha reconocido que el accionante, AGCR actualmente viene laborando con Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado, según consta en el Formulario 1604-2 (Constancia de Modificación o Actualización de datos Del trabajador) del T-Registro, lo cual obra en el expediente. Asimismo, se ha acreditado el cumplimiento de pago de los beneficios laborales materia de la presente inspección.”

Por consiguiente, en base a los hechos comprobados, el 24 de mayo del 2017 la Sub Dirección de Inspección del Trabajo de Piura, dispuso el cierre y archivo del expediente y su archivo en el modo y forma de Ley.

11. La empresa demandada, mediante la Carta del 03 de marzo del 2017, copiada a folios 9, efectivamente había dado respuesta a la Carta del 02 de marzo del 2017, que le dirigió el actor solicitando el pago de Asignación Familiar en forma retroactiva a su fecha de ingreso laboral; informándole que: “(...) cumpliremos con esta obligación a partir del presente mes de marzo 2017. Las consideraciones en relación a lo manifestado son las siguientes:

“1. Cuando usted presentó su Currículum para postular a la empresa no presentó ningún documento que acredite la existencia de la carga familiar.

2. (...)

3. La empresa cumple en forma escrupulosa con el pago de las obligaciones sociales de sus trabajadores, dentro de las cuales se encuentra el pago por Asignación Familiar y que en el caso específico de Piura es asignado a todos los trabajadores que acreditaron carga familiar, hecho que estamos en condiciones de sustentar, no existiendo ninguna razón ni motivo por el cual podríamos haberle negado el pago de un derecho que por ley le corresponde.

4. Usted durante seis meses, entre el 1 de Setiembre 2016 y 28 de febrero 2017, nunca nos dio a conocer el supuesto incumplimiento del pago de un derecho laboral que por ley le corresponde. De haberlo hecho habría sido atendido en forma inmediata. Asimismo, debo manifestarle que nos extraña que luego de que usted solicite una inspección laboral al Ministerio de Trabajo nos haga el requerimiento de pago de Asignación Familiar con retroactividad dando a entender que existe mala fe de su parte en dañar a la

empresa por incumplimiento de obligaciones, hecho que no se ajusta a la verdad.”

La empresa cumplió con cancelarle al trabajador la bonificación de Asignación por Movilidad durante los meses de marzo, abril y mayo del 2017, conforme se aprecia de las Boletas de Remuneraciones correspondientes a los meses de marzo, abril y mayo del 2017, obrantes de folios 06 a 08.

12. Sin embargo, la parte demandada con fecha 03 de mayo del 2017, dirige al actor la Carta de Pre Aviso de Despido, imputándole la comisión de la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

13. De acuerdo a la referida Carta de Pre Aviso, 02 los hechos que configurarían según la parte demandada la falta grave imputada a su trabajador, vendrían a ser: 1. Negarse a firmar el libro de ingreso y de salida, pese a tener pleno conocimiento que debe hacerlo; 2. Haber imputado conductas a su empleador como el no pago de los beneficios laborales, peses a que el empleador cumple de acuerdo a Ley, con lo cual señala se ha producido el quebramiento de la buena fe laboral, y lo exonera de su obligación de asistir al centro de trabajo.

14. El demandante en su descargo de fecha 09 de mayo del 2017, niega haber incurrido en la falta grave imputada y asimismo, alega que es falso y calumnioso que se haya negado a firmar el libro de asistencia, acreditando su afirmación con las fotos de la hoja de asistencia diaria del 29 de abril, 02 de mayo y 04 de mayo del 2017, respectivamente, y en cuanto a la imputación de haber acusado a la empresa de no cumplir con el pago de sus beneficios sociales, deja en claro que es con el pago de Asignación Familiar que no ha cumplido su empleador. En la misma fecha solicita el cese de hostigamiento laboral derivado de la denuncia del 14 de febrero del 2017 ante el Ministerio de Trabajo, indicando que no se le está cancelando su remuneración en forma oportuna.

15. Que, tal como se establece de la copia certificada de la denuncia policial de folios 17, el demandante fue impedido de ingresar a su centro de labores el día 11 de mayo del 2017, esto es varios días antes de que se le cursara el aviso de despido, el mismo que contenido en la Carta Vía Conducto Notarial de Despido recién fue cursado con fecha 23 de mayo del 2017, en la que se le comunica que: “la empresa SPM S.A.C. Se ha visto en la imperiosa necesidad de dar por terminado el vínculo

laboral que mantenía con usted, por haber incurrido en causa justa de despido falta grave, el que se encuentra prescrito en el inciso “f” del artículo 25 del TUO del D. Leg. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR. En consecuencia, a partir del 11 de mayo del año en curso quedará extinguido el vínculo laboral que nos unía, quedando pendiente tan solo el pago de sus beneficios sociales que podrá solicitarlo en la Oficina de la Administración dentro del plazo de Ley.”

Se anota en la parte in fine como post data que el 11 de mayo del 2017 se envió al actor la Carta de Despido vía notarial, a domicilio señalado en su carta del 09 de mayo, siendo imposible su entrega por dirección inexacta, hecho que no ha sido corroborado con ningún medio probatorio por la parte accionada.

16. Al respecto, cabe tener presente que, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, tal como se establece en el artículo 22 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral-aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, regulando el artículo 24 del mismo cuerpo legal, que “Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; (...)”.

17. La falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Las faltas graves imputadas al actor, se encuentran previstas en el artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, estableciendo el literal f) que:

“f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;”

18. La falta grave prevista en el literal f) del citado artículo 25, contiene los supuestos de actos de violencia, grave indisciplina, injuria, faltamiento de palabra verbal o escrita.

El supuesto de los actos de violencia, se refiere a un acto de agresión física que puede alcanzar tanto al empleador como a sus representantes, el personal jerárquico de la

empresa y a los compañeros de trabajo, no precisando la violencia ser grave, para que ser tal, pues de por sí reviste la gravedad suficiente para justificar el despido. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad competente.²

La grave indisciplina, está referida a toda conducta atentatoria contra el orden interno de la empresa, conste éste en reglamentos, directivas, procedimientos de trabajo, horarios, de modo tal que su infracción altere el modo habitual de trabajo y el funcionamiento regular de la empresa. No se trata de un acto de simple desobediencia, se trata más bien de un acto puntual que de por sí es sumamente perjudicial para el empleador o para los demás trabajadores; por ejemplo: Es el caso del obrero que haciendo caso omiso a la advertencia de que no se opere un cargador frontal malogrado, causa un accidente.

La injuria, según la Real Academia de la Lengua, se define como ultraje de obra o de palabra, mientras que, para nuestra legislación penal, injuria es el que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho. En el ámbito laboral tiene la particularidad de ser un acto que hace irrazonable que la ejecución del contrato de trabajo, se trata de una afectación que le resta funcionalidad a la relación laboral e imposibilita su continuidad. La jurisprudencia establece que la falta se configura cuando el trabajador quebranta la buena fe laboral y el principio de respeto mutuo mediante manifestaciones o expresiones emitidas con ánimo ofensivo o ultrajante, sea mediante agravio, sea mediante dichos que pongan en cuestión la honorabilidad de la contraparte o la legitimidad o legalidad de sus actos.

En relación al supuesto de falta grave de faltamiento de palabra verbal o escrita, los autores FRG y GQC, consideran que las conductas de calumnia (la atribución falsa a otro de un delito) y difamación (difundir ante varias personas, reunidas o separadas, una noticia que atribuye a una persona un hecho, una cualidad o una conducta que pueda perjudicar su honor o reputación)⁴, podrían ser sancionadas mediante la concordancia del inciso f) del artículo 25 antes citado, y el inciso a) del mismo artículo, incumplimiento de las obligaciones que suponen el quebrantamiento de la relación de trabajo; ya que directamente no podrían ser catalogadas como injurias por lo antes expuesto.

19. En el caso de autos, de lo actuado queda claro que fue la denuncia que formuló el demandante ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se verifique la desnaturalización de su contrato laboral al haber continuado laborando

sin suscribir ningún contrato con su empleador, y asimismo para que se le cancele entre otros la asignación familiar que no había venido percibiendo, los hechos que conllevaron al despido del demandante; reclamos de índole laboral que en modo alguno constituyen ninguno de los supuestos normativos contenidos en el inciso f) de la artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, hechos que por el contrario constituyen el ejercicio regular de derechos laborales que asistían al actor como trabajador.

20. En efecto, se imputó al demandante negarse a firmar diariamente el libro de ingreso y salida; sin embargo, dada la naturaleza de sus labores propias del puesto de Motorista que ocupaba, el demandante laboraba gran parte de sus labores fuera del centro de trabajo, no estaba sujeto a fiscalización inmediata y tampoco tenía la obligación de registrar su asistencia y salida del centro de trabajo, así expresamente se pactó en la Cláusula Tercera de los Contratos de Trabajo Sujeto a Modalidad por Incremento de Actividades, en cuyo mérito laboró en el mismo Puesto de trabajo desde su ingreso a la empresa demandada el 01 de setiembre del 2016 hasta el 31 de enero del 2017, y seguidamente bajo el contrato a plazo indeterminado hasta el 11 de mayo del 2017, condiciones que se coligen se mantuvieron al haber continuado el demandante desempeñando el mismo cargo de Motorizado, desarrollando la distribución de correspondencia masiva, durante el tiempo que laboró sujeto a Contrato de Plazo Indeterminado, esto es, a partir del 01 de febrero del 2017 hasta el 11 de mayo del 2017 en que fue despedido, y lo contrario no lo ha alegado ni demostrado la parte demandada con medio probatorio alguno, menos que le haya comunicado al trabajador el cambio de dicha norma contractual.

21. En la Cláusula Tercera de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad por Incremento de Actividades, se estipulaba que:

“TERCERA. - De conformidad con lo dispuesto en la cláusula precedente, gran parte de las labores de EL TRABAJADOR se realizan fuera del centro de trabajo, acudiendo a él -exclusivamente- para dar cuenta de su prestación y para realizar las coordinaciones pertinentes, de manera que EL TRABAJADOR tiene un alto porcentaje de autonomía en el desempeño de sus funciones y/o la organización de su tiempo de trabajo.

Por tal motivo, las partes declaran que EL TRABAJADOR no se encuentra sujeto a fiscalización inmediata, no está comprendido en la jornada máxima y, en consecuencia, no sólo no le corresponde ni el reconocimiento ni el pago de horas

extras, sino que no se encuentra en la obligación de registrar su asistencia y salida del centro de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, artículo 10 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR y el artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR.”

22. De otro lado, la imputación de falta grave por haber imputado conductas a su empleador como el no pago de los beneficios laborales, pese a que el empleador CUMPLE de acuerdo a ley, tampoco configura ninguno de los supuestos normativos de la falta grave que establece el literal f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, pues evidentemente la denuncia laboral ante la autoridad competente para que verifique las condiciones de trabajo del denunciante, y el incumplimiento de sus derechos laborales, no constituyen actos de violencia, grave indisciplina, injuria o faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, hechos que conforme se establece de lo actuado no cometió el demandante, ni fuera ni dentro del centro laboral, menos aún constituyen ningún acto de extrema violencia, que justifique el despido del demandante.

23. A mayor abundamiento, el demandante sí laboró durante el mes de febrero del 2017 sin contrato alguno, dado que como se acredita con la Constancia de Modificación o Actualización de Datos de Trabajador Formulario 1604-2, Comprobante de Información Registrada, de folios 41, su empleador recién regularizó su situación laboral, el día 28 de febrero del 2017 a las 16:40:17 horas, esto es, después de haber trabajado sin contrato como denunció el trabajador, advirtiéndose que fue el mismo día 28 de febrero del 2017 en que se notificó a la empresa empleadora el Requerimiento de Comparecencia, según cargo del mismo día obrante a folios 26.

24. En este orden de ideas, teniendo en cuenta que el trabajador se encontraba protegido por la estabilidad laboral absoluta, es decir que frente al término de la relación laboral de manera arbitraria la protección que se le da es la reposición, considerando que el trabajador no podría ser despedido sino por causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral, el despido incausado del que ha sido sujeto el recurrente deviene en nulo, razón por la cual la demanda debe ser estimada.

25. En este sentido, amparada la pretensión principal no ocurre lo propio con la pretensión de pago de las remuneraciones dejadas de percibir, la misma que por tener

naturaleza resarcitoria y no restitutoria, deviene en improcedente, y de igual manera el pago de intereses legales que se demanda.

26. Finalmente, acreditado que ha sido que la parte demandada vulneró el derecho constitucional al trabajo del demandante, corresponde conforme a lo dispuesto en artículo 56 del Código Procesal Constitucional, que asuma los costos procesales, que serán liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

V. DECISIÓN:

Por estos fundamentos, y de conformidad con lo prescrito por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Perú Impartiendo Justicia en Nombre de la Nación:

SE RESUELVE:

1. DECLARAR FUNDADA en parte la demanda formulada por **AGCR** contra **SPM S.A.C.**, sobre **PROCESO DE AMPARO**, por haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo; en consecuencia, **NULO** el despido del demandante.

1. ORDENAR que, SPM S.A.C. cumpla con reponer a don AGCR en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel remunerativo, en el plazo máximo de tres días, bajo apercibimiento de aplicación de las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22° y 59° del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos del proceso.

2. DECLARAR IMPROCEDENTE los extremos de la demanda referidos al pago de las remuneraciones dejadas de percibir y de intereses legales correspondientes.

3. CUMPLA la parte demandada con abonar el pago de los costos procesales a favor del demandante, los que serán liquidados en ejecución de sentencia.

Consentida o ejecutoriada y cumplida que sea la presente resolución
ARCHÍVESE

los de la materia en el modo y forma de Ley. -

HAGASE SABER Y CUMPLASE. - - - - -

B.-Sentencia de segunda instancia

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA

PRIMERA SALA CIVIL DE PIURA

EXPEDIENTE : 00988-2017-0-2001-JR-CI-01

MATERIA : PROCESO DE AMPARO

DEMANDADO : SPM S.A.C

DEMANDANTE : AGCR

DEPENDENCIA : PRIMER JUZGADO CIVIL DE PIURA

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN N° 08

Piura, 18 de junio de 2018.-

I. ANTECEDENTES:

RESOLUCIÓN MATERIA DE APELACIÓN

1. Es materia de apelación en esta instancia, la sentencia contenida en la resolución N° 03, de fecha 23 de enero de 2018, de folios 194 a 208, en cuanto declara fundada en parte la demanda formulada por AGCR contra SPM SAC, sobre proceso de amparo, por haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo; en consecuencia, nulo el despido del demandante. Ordena que SPM SAC, cumpla con reponer a don AGCR en su mismo puesto de trabajo o en otro igual o similar nivel remunerativo, en el plazo máximo de tres días, bajo apercibimiento de aplicación de las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22° y 59° del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos del proceso. Cumpla la parte demandada con abonar el pago de los costos procesales a favor del demandante, lo que serán liquidados en ejecución de sentencia.

FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCIÓN IMPUGNADA

2. La resolución objeto de impugnación se sustenta, básicamente, en los siguientes fundamentos:
 - En el caso de autos, de lo actuado queda claro que fue la denuncia que formuló el demandante ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se verifique la desnaturalización de su contrato laboral al haber continuado laborando sin suscribir ningún contrato con su empleador, y asimismo para que se le cancele entre otros la asignación familiar que no

había venido percibiendo, los hechos que conllevaron al despido del demandante; reclamos de índole laboral que en modo alguno constituyen ninguno de los supuestos normativos contenidos en el inciso f) de la artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, hechos que por el contrario constituyen el ejercicio regular de derechos laborales que asistían al actor como trabajador.

- En efecto, se imputó al demandante negarse a firmar diariamente el libro de ingreso y salida; sin embargo dada la naturaleza de su labores propias del puesto de Motorista que ocupaba, el demandante laboraba gran parte de sus labores fuera del centro de trabajo, no estaba sujeto a fiscalización inmediata y tampoco tenía la obligación de registrar su asistencia y salida del centro de trabajo, así expresamente se pactó en la Cláusula Tercera de los Contratos de Trabajo Sujeto a Modalidad por Incremento de Actividades, en cuyo mérito laboró en el mismo Puesto de trabajo desde su ingreso a la empresa demandada el 01 de setiembre del 2016 hasta el 31 de enero del 2017, y seguidamente bajo el contrato a plazo indeterminado hasta el 11 de mayo del 2017, condiciones que se coligen se mantuvieron al haber continuado el demandante desempeñando el mismo cargo de Motorizado, desarrollando la distribución de correspondencia masiva, durante el tiempo que laboró sujeto a Contrato de Plazo Indeterminado, esto es, a partir del 01 de febrero del 2017 hasta el 11 de mayo del 2017 en que fue despedido, y lo contrario no lo ha alegado ni demostrado la parte demandada con medio probatorio alguno, menos que le haya comunicado al trabajador el cambio de dicha norma contractual.
- De otro lado, la imputación de falta grave por haber imputado conductas a su empleador como el no pago de los beneficios laborales, pese a que el empleador CUMPLE de acuerdo a ley, tampoco configura ninguno de los supuestos normativos de la falta grave que establece el literal f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, pues evidentemente la denuncia laboral ante la autoridad competente para que verifique las condiciones de trabajo del denunciante, y el incumplimiento de sus derechos laborales, no constituyen actos de violencia, grave indisciplina, injuria o falta de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus

representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, hechos que conforme se establece de lo actuado no cometió el demandante, ni fuera ni dentro del centro laboral, menos aún constituyen ningún acto de extrema violencia, que justifique el despido del demandante.

- A mayor abundamiento, el demandante sí laboró durante el mes de febrero del 2017 sin contrato alguno, dado que como se acredita con la Constancia de Modificación o Actualización de Datos de Trabajador Formulario 1604-2, Comprobante de Información Registrada, de folios 41, su empleador recién regularizó su situación laboral, el día 28 de febrero del 2017 a las 16:40:17 horas, esto es, después de haber trabajado sin contrato como denunció el trabajador, advirtiéndose que fue el mismo día 28 de febrero del 2017 en que se notificó a la empresa empleadora el Requerimiento de Comparecencia, según cargo del mismo día obrante a folios 26.
- En este orden de ideas, teniendo en cuenta que el trabajador se encontraba protegido por la estabilidad laboral absoluta, es decir que frente al término de la relación laboral de manera arbitraria la protección que se le da es la reposición, considerando que el trabajador no podría ser despedido sino por causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral, el despido incausado del que ha sido sujeto el recurrente deviene en nulo, razón por la cual la demanda debe ser estimada.

FUNDAMENTOS DE LOS AGRAVIOS DEL APELANTE

- Mediante recurso de folios 211 a 219, el abogado defensor de la parte demandada, SPM S.A.C.; interpone apelación contra la citada sentencia, expresando como sustento de su pretensión impugnatoria, básicamente, lo siguiente:
 - Que, dentro del término de ley interpuso la excepción de improcedencia de acuerdo al artículo 5° de la Ley N° 28237, no dándole trámite ni ha resuelto en sentencia vulnerando el debido proceso, solicitando se declare nula la resolución N° 03.
 - Que, no se ha tomado en cuenta que existe la comisión de una causa justa de despido, que administrativamente se ha iniciado el procedimiento administrativo respectivo contemplado en la ley, y que el demandante en vez de argumentar su defensa, se encargó de denunciar al demandado por hostigamiento ante el Ministerio de Trabajo. La parte demandada

cumpliendo con lo establecido en la ley, cursó la carta de preaviso de despido al demandante, y lo exoneró de ir a laborar durante el plazo que dure dicho proceso, situación que se encuentra plenamente amparada por la ley; por lo tanto, la demandada ha actuado de acuerdo a ley, y en pleno respeto a los derechos fundamentales del demandante.

- Que, la parte demandada se encuentra acogida al régimen laboral de la Pequeña Empresa, por tanto, no le corresponde a la parte demandada pagar a sus trabajadores la asignación familiar.
- Que, es ilógico pensar que el demandado despidió al demandante por un ánimo de venganza, cuando es la parte demandada quien contrata por tiempo indeterminado al demandante; sin embargo, hubo conductas impropias por parte del trabajador, conductas que no han sido evaluadas por el juzgador al momento de sentenciar (no firmar los libros de control de ingresos y salida del centro laboral, como se presentó ante la instancia administrativa el libro de control de ingreso y de salida, y la imputación de conductas impropias al empleador).
- Que, al momento de sentenciar no se ha tomado en cuenta la conducta y la grave disciplina del trabajador, por lo que procedió la demandada a despedir al demandante, al incurrir en una falta grave contemplada en el literal f) del citado artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728.

CONTROVERSIA MATERIA DE APELACIÓN

1. La controversia materia de análisis en esta Superior Instancia consiste en determinar si la sentencia contenida en la resolución N° 03, ha sido expedida conforme a ley y de acuerdo al mérito de lo actuado en el proceso.

II. FUNDAMENTOS:

Finalidad del Recurso de Apelación. -

1. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Dentro de dicho objeto, el Órgano Jurisdiccional Superior no puede modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que la otra parte también haya apelado o se haya adherido. Sin embargo, puede integrar

la resolución apelada en la parte decisoria, si la fundamentación aparece en la parte considerativa. Cuando la apelación es de un auto, la competencia del superior sólo alcanza a éste y a su tramitación, de conformidad con los artículos 364° y 370° del Código Procesal Civil.

Del Proceso Constitucional de Amparo. -

2. El Proceso Constitucional de Amparo procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona que vulnera o amenaza los derechos reconocidos por la Constitución, con excepción de los que protege el hábeas corpus y el hábeas data, de conformidad con el artículo 200° inciso 2) de la Constitución Política del Estado.
3. Dentro del marco constitucional señalado, el amparo tiene por finalidad proteger los derechos constitucionales -establecidos en el artículo 37° del Código Procesal Constitucional-, con el objeto de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, de conformidad con el artículo 1° del Código Procesal Constitucional y, como lo ha precisado el Tribunal Constitucional en su Sentencia recaída en el Exp. N° 410-2002-AA/TC, en los siguientes términos: “... El amparo... sólo tiene por finalidad restablecer el ejercicio de un derecho constitucional, esto es, tiene una finalidad eminentemente restitutoria...”

Presupuesto Legal. -

4. La Constitución Política del Estado consagra los siguientes derechos:

Artículo 22°. - “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Artículo 23°. - “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”

Artículo 26°. - “En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.”

Artículo 27°. - “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”

5. **El Decreto Supremo 003-97-TR-** Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que:

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

DEL CASO DE AUTOS

6. El apelante sostiene que dentro del término de ley interpuso la excepción de improcedencia de acuerdo al artículo 5° de la Ley N° 28237, no dándole trámite ni ha resuelto en sentencia vulnerando el debido proceso, solicitando se declare nula la resolución N° 03; que la Juez no ha tomado en cuenta la comisión de una causa justa de despido, prevista en el literal f) del artículo 25° de T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728; que en lugar de argumentar su defensa, denunció al Ministerio de Trabajo; que no se ha evaluado la conducta impropia del trabajador de no firmar ingresos y salidas del Centro Laboral, que ha cumplido con cancelar todos los beneficios laborales, solicitando por ello que se proceda de acuerdo a ley.
7. Conforme fluye de la resolución N° 01, que admite a trámite la demanda de amparo, se sustenta en que el accionante ha invocado la afectación del derecho al trabajo regulado en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, y que los hechos descritos se encuentran dentro de los supuestos contemplados la sentencia recaída en el expediente N° 206-2005-PA/TC, expedida por el Tribunal Constitucional, concordante con el artículo 2° de la Ley N° 28237; consecuentemente, al haber calificado positivamente la demanda de amparo, resultaba inviable que efectúe una nueva calificación bajo la denominación de excepción de improcedencia regulada en el numeral 2) del artículo 5° del Código Procesal Constitucional, más aún si al admitir la demanda se sustentaba en la

idoneidad de la vía de amparo para dilucidar el derecho Constitucional transgredido.

8. Que, al no haberse formulado la excepción correspondiente, la A quo tuvo por absuelto el traslado de la demanda por ofrecidos los medios probatorios, disponiendo que los autos se pongan en despacho para sentenciar, resolución que no fue objeto de cuestionamiento por parte de la demandada, pese a estar debidamente notificada conforme se acredita de folios 193; siendo así, no puede sostener la nulidad de la sentencia y de lo actuado, pues si consideraba que se había afectado el debido proceso debió solicitarlo en la primera oportunidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 176° del Código Procesal Civil, resultando por ello inatendible el supuesto agravio.
9. En relación a que cumplió con cursar la carta de preaviso de despido al haber incurrido en falta justa de despido prevista en el literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley De Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y que el demandante en lugar de argumentar su defensa, denunció por hostigamiento ante el Ministerio de Trabajo. Al respecto debe señalarse que lo realmente motivó que se le curse la carta de preaviso, fue la denuncia que formuló a la Autoridad Administrativa de Trabajo el día 14 de febrero de 2017, por seguir trabajando pese haberse vencido su contrato el 31 de enero, con el fin de probar la desnaturalización de su contrato, y el reconocimiento de sus beneficios laborales, conforme se demuestra del formulario de denuncia de folios 15 y 16, lo que permitió que el día 28 de febrero la demandada modifique el Registro del trabajador a un tipo de contrato a plazo indeterminado de acuerdo al Decreto Legislativo N° 728, tal como se acredita de la constancia realizada en el Formulario 1604-2, que obra folios 41 y 42, es por ello que el apoderado cuando se apersona a la Oficina de Inspecciones de la Dirección Regional de Trabajo el día 08 de marzo de 2017, sustentó que el accionante ya se encontraba con contrato de trabajo a plazo indeterminado, conforme se constata del Informe de Actuaciones Inspectoras que se anexa de folios 141 a folios 143, lo que demuestra claramente que dicho cambio de contrato fue consecuencia de la citada denuncia formulada a la autoridad de trabajo.
10. En la carta de preaviso de despido que obra a folios 10, se le imputa como falta grave el negarse a firmar diariamente el libro de ingreso y salida e imputar

conductas a su empleador como el de no pagarle los beneficios laborales; si bien es verdad el Inspector dejó constancia en el Informe de Actuaciones Inspectoras que el accionante solo registraba la hora de ingreso y no la hora de salida, recomendando por ello a la inspeccionada tomar en cuenta el adecuado registro en el control de asistencia de su personal, también es cierto que el demandante no estaba sujeto a fiscalización inmediata y no estaba obligado a registrar su asistencia y salida del centro de labores, de acuerdo a lo pactado en la cláusula tercera de los contratos de trabajo, debido a que sus labores mayormente las realiza fuera del centro de trabajo, estipulación que no ha variado durante la vigencia del contrato a plazo indeterminado, menos ha demostrado en autos que comunicó sobre la obligatoriedad de registrar su ingreso y salida del Centro de Labores, dejando sin efecto lo acordado en la referida cláusula.

11. Que, en relación a la imputación de no cancelar beneficios laborales, el propio apoderado de la entidad demandada reconoció en el Informe de Actuaciones Inspectoras, que mediante carta del 02 de marzo de 2017, solicitó el pago de dicho beneficio, por lo que desde dicho mes se efectuará dicho pago de asignación familiar; consecuentemente, dicha afirmación debe tenerse como declaración asimilada; igualmente el argumento de que fue su representada quien contrató a tiempo indeterminado al demandante, no es cierto porque conforme se ha probado en autos, el 28 de Febrero en que lo notifican para que comparezca el día 08 de marzo de 2017,exigiéndose que debe acreditar el cumplimiento entre otros, de que en caso de producirse la desnaturalización del contrato de trabajo, ante el hecho de que el accionante venga laborando sin contrato de trabajo firmado, acreditar la contratación a plazo indeterminado, el mismo día 28 procede a modificar el tipo de contrato mediante el citado Formulario 1604- 2, lo que prueba que dicha contratación se motivó por la denuncia ante la Autoridad de Trabajo, desvirtuándose el supuesto agravio.
12. Es evidente que el despido incausado fue consecuencia de la denuncia formulada por el demandante para que se pruebe la desnaturalización del contrato de trabajo y que por cierto se demostró fehacientemente, lo que trajo consigo su despido imputándole supuesta falta grave contenida en el literal f) del artículo 25° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, como actos de violencia, grave indisciplina, injuria y falta de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sin

sustento alguno, deviniendo por ello en nulo el despido al atentar contra el derecho constitucional al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, regulados en los artículos 22° y 27° de la Constitución Política del Perú, razones por las cuales debe confirmarse la impugnada por no haberse enervado sus fundamentos y reflejar el mérito de lo actuado en el proceso.

III. **DECISIÓN:**

Por estos fundamentos; administrando justicia a nombre de la Nación y con el criterio de conciencia que la Ley autoriza, los Magistrados integrantes de la Primera Sala Civil de Piura;

RESUELVEN:

1°. CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución N° 03, de fecha 23 de enero de 2018, de folios 194 a 208, en cuanto declara fundada en parte la demanda formulada por AGCR contra SPM SAC, sobre proceso de amparo, por haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo; con lo demás que contiene y es materia del grado.

2°. DEVOLVER el expediente principal al Juzgado de su procedencia con las formalidades de ley.

EN LOS SEGUIDOS POR AGCR CONTRA SPMR S.A.C SOBRE PROCESO DE AMPARO. - Suscribiendo la presente el Magistrado CS por vacaciones del Magistrado GZ y por abstención de la Magistrada UP. - INTERVINIENDO como Juez Superior ponente el Magistrado CC.- S.S.

Cuadro 07: Sentencia de I instancia parte expositiva

Parte Expositiva	Descripción evidencia empírica	Parámetros	Calificación y rangos de calificación de subdimensiones					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia.				
			MB	B	MB	A	MA	MB	B	MB	A	MA
			1	2	3	4	5	(1-2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	(9-10)
INTRODUCCIÓN	PRIMER JUZGADO CIVIL DE PIURA JUEZ: UPF Expediente N.º 00988-2017-0-2001-JR-CI-01 Resolución N.º 03, Piura 23 de enero del 2018. ESPECIALISTA: GGCP Materia: Proceso Civil - Acción de Amparo Demandado: SPM SAC Demandante: CRAG	1. El encabezamiento evidencia: La individualización de la sentencia, indica el N.º de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. SI CUMPLE / NO CUMPLE										
		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 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											

	Habitad, Banco de Crédito del Perú y otros, entregando en el día más de 60 valorados, siendo su trabajo netamente de campo, firmando en el control de asistencia la entrada y la salida de su jornada diaria. 6. Indica que el 27 de abril del 2017 se le hace llegar vía notarial una Carta de Pre Aviso de Despido, imputándole la comisión de falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por negarse a firmar su asistencia de entrada y salida y por haber requerido su beneficio de Asignación Familiar, sin que su conducta se encuadre en ninguno de los supuestos, siendo su despido arbitrario, habiendo presentado su descargo con fecha 09 de mayo del 2017, y una Carta de Cese de Hostigamiento Laboral contra su empleador; siendo impedido de ingresar a su centro de labores el 11 de mayo del 2017, indicándole que habían enviado su Carta de Despido; por lo que fue a la Comisaría más cercana para que conste en acta tal impedimento de ingreso. Agrega que sin tomar en cuenta su contestación a la Carta de Pre Aviso de Despido, con fecha 23 de mayo del 2017 se le hizo llegar por el conducto notarial la Carta de despido, siendo evidente que su despido no se ajusta a los más elementales requisitos de fondo y de forma, pues no ha incurrido en falta grave, siendo que su empleadora procedió a su despido incausado, en represalia por haber solicitado la inspección laboral.											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro 08: Sentencia de I instancia parte considerativa

Parte Considerativa	Descripción evidencia empírica	Parámetros	Calificación y rangos de calificación de subdimensiones					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia.				
			MB	B	MB	A	MA	MB	B	MB	A	MA
			2	4	6	8	10	(1-4)	(5-8)	(9-12)	(13-16)	(17-20)
MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS	ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LA PARTE DEMANDADA: 1. El apoderado de la empresa demandada, aduce que la demanda es improcedente por la causal prevista en el inciso 2 del artículo 5 del Código Procesal Constitucional, y conforme a la Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 02383-2013-PA/TC. 2. Afirma que el demandante fue despedido por falta grave prevista en el inciso f del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, y previo procedimiento de despido que inició su representada conforme al artículo 31 del mismo dispositivo legal, que se tramitó de acuerdo a Ley, y si bien el actor solicitó ante el Ministerio de Trabajo el pago de asignación familiar, y una verificación	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados. (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										

	sobre su situación laboral, se debe tener presente que mediante el Informe de Actuaciones Inspectivas del Ministerio de Trabajo se determinó que la demandada había cumplido con el pago de los beneficios laborales del demandante, y que éste se encontraba laborando con contrato de trabajo a plazo indeterminado. 3. Niega la existencia de un despido incausado, alegando que siempre se ha actuado de acuerdo a ley, y que ha cancelado al demandante sus beneficios laborales de acuerdo a ley durante el lapso de tiempo que mantuvo la relación laboral con su representada, no siendo el proceso de amparo la vía idónea para probar que estamos ante un despido fraudulento o incausado, sino la vía pertinente del proceso ordinario; por lo que solicita se declare fundada la excepción planteada de improcedencia de la demanda por no ser la vía constitucional la vía adecuada para resolver la pretensión del demandante. 4. Como fundamentos de hecho que contradicen la demanda, reconoce la relación laboral bajo la modalidad de contrato de trabajo por incremento de actividades que tuvo con el demandante hasta el 31 de enero del 2017, a quien,	2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). SI CUMPLE / NO CUMPLE 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	precisa, no le correspondía el pago de asignación familiar, porque su representada está inscrita al régimen de la micro y pequeña empresa, habiendo determinado el Informe de Actuaciones Inspectivas del Ministerio de Trabajo, que ha cumplido con el pago de los beneficios laborales del demandante, y que éste se encontraba laborando con contrato de trabajo a plazo indeterminado, de acuerdo a ley. 5. Afirma que el demandante fue despedido por la comisión de una falta grave, prevista en el inciso f del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, pues se negó en más de una oportunidad a firmar la entrada y la salida del centro laboral (indisciplina es la actitud de rebeldía abierta y enfrentada contra las órdenes del empresario y el cumplimiento consciente y querido de las obligaciones del contrato de trabajo). 6. Señala que no corresponde al demandante el pago de reintegro de remuneraciones y de los intereses legales, como lo establece la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 5192-2012-Junín.	pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). SI CUMPLE / NO CUMPLE										
		4. Las razones evidencian 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										

	FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN: 1. El inciso 2) del artículo 200° de la Constitución Política del Perú señala que la Acción de Amparo procede contra el hecho o la omisión por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona que vulnera o amenaza los derechos reconocidos en la Constitución, salvo los referidos a la libertad individual y derechos constitucionales conexos; siendo su finalidad proteger los derechos constitucionales, reponiendo las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación del derecho alegado conforme al artículo 1° del Código Procesal Constitucional. 2. Conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en el fundamento 7 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 206-2005-PA/TC - Caso César Antonio Baylón Flores, que constituye precedente vinculante, el proceso de Amparo sigue siendo la vía idónea cuando se trate de despidos arbitrarios, incausados, en los cuales no exista imputación de causa alguna, y en el caso de autos estando a que la pretensión de reposición laboral postulada por el actor se sustenta en el citado supuesto previsto en el referido fundamento de la	1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo con 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										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Sentencia indicada resulta procedente analizar el fondo de la cuestión controvertida en el presente proceso constitucional, máxime si en el Distrito Judicial de Piura, aún no se encuentra en vigor la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, deviniendo en improcedente la excepción de improcedencia del proceso de Amparo que solicita la parte demandada. 3. El artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”. Cabe resaltar que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.	2. Las razones se orientan a interpretarlas 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										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	4. Respecto al derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario, reconocido en el artículo 27° de la Constitución, el Tribunal Constitucional, en la STC N.º 00976-2001-AA/TC, delimitó su contenido e interpretó qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario. Asimismo, el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia, como por ejemplo en la STC N° 05650-2009-PA/TC, dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido, entre otros supuestos, de manera incausada, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique.	CUMPLE / NO CUMPLE										
	5. En el caso de autos, se tiene que en el	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										

	presente proceso la controversia se circunscribe a determinar si el despido del actor fue incausado, es decir sin expresión de causa, como afirma, o si por el contrario ha sido despedido por haber incurrido efectivamente en la comisión de causa justa de despido prevista en el literal f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; y en consecuencia, se deberá establecer si corresponde reponer al demandante en el cargo de Motorizado en el área de operaciones de la central de Piura. 6. Al respecto, cabe precisar, que si bien es cierto que de conformidad con lo prescrito por el artículo 9 del Código Procesal Constitucional “En los procesos constitucionales no existe etapa probatoria (...)”; sin embargo, también lo es que la misma norma establece que sólo son procedentes los medios probatorios que no requieren de actuación, lo que no impide la realización de las actuaciones probatorias que el Juez considere indispensables, sin afectar la duración del proceso...; sin embargo, en el caso de autos, se advierte que	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										

	el demandante para sustentar la titularidad del derecho a la reposición laboral que demanda, aporta como medios probatorios los documentos copiados de folios 03 a 178, consistentes en: Certificado de Trabajo, Boleta de Remuneraciones correspondientes a los meses de enero a abril del 2017, Carta del 03 de marzo del 2017, que le dirige su empleador, Carta Notarial de Pre Aviso de Despido de fecha 03 de mayo del 2017, Descargo a la Carta de Pre Aviso de Despido y Carta Notarial de Cese de Hostigamiento Laboral, ambas de fecha 09 de mayo del 2017, copia certificada de denuncia policial, Carta Vía Conducto Notarial de Despido de fecha 23 de mayo del 2017, y Expediente N° AI-286-2017-REG-1876-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO. Por su parte la empresa demandada, ha ofrecido como medios probatorios: Liquidación de Beneficios Sociales, Certificado de Trabajo, Solicitud dirigida al Banco de Crédito del Perú sobre devolución de CTS, y 02 recibos de caja por concepto de pago de beneficios sociales y remuneración insoluta; documentos que por su naturaleza no requieren de actuación, y que posibilitan un pronunciamiento de fondo. 7. De lo actuado, fluye que ambas partes	CUMPLE / NO CUMPLE										
--	--	--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	coinciden en que el demandante estuvo sujeto a contratos de trabajo por incremento de actividades durante el período comprendido entre el 01 de setiembre del 2016 hasta el 31 de enero del 2017, hecho que además se encuentra corroborado con los respectivos contratos laborales copiados a folios 36 y 37 y folios 39 y 40, respectivamente; siendo que no obstante haber vencido el último contrato laboral bajo la modalidad indicada, el demandante continuó laborando a partir del mes de febrero del 2017, sin contrato, con lo cual el contrato laboral modal se desnaturalizó dando lugar a un contrato de plazo indeterminado, conforme a lo establecido en el literal a) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 7281, tal como expresamente lo ha reconocido la parte demandada tanto en el presente proceso judicial al contestar la demanda, como anteriormente en el procedimiento administrativo seguido ante la Autoridad Administrativa de Trabajo con motivo de la Actuación Inspectiva solicitada por el demandante - Expediente N° AI-286-2017-REG-1876-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO, copiado de folios 19 a 145, en la que obra la Constancia de Modificación o											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Actualización de Datos del Trabajador Formulario 1604-2, de fecha 28 de febrero del 2017. 8. Asimismo, ha quedado demostrado con el Certificado de Trabajo de folios 3, y copia certificada de denuncia policial de folios 17, que el actor laboró para la empresa demandada, bajo contrato a plazo indeterminado, hasta el 11 de mayo del 2017, fecha en que personal de ésta no lo dejó ingresar a su centro de labores aduciendo el Coordinador General de dicha empresa “que por orden del Abogado el solicitante no podía ingresar a realizar sus labores ya que la empresa había emitido un documento donde se le informa mediante una carta notarial comunicándole para hacer unos descargos relacionados a su trabajo, dándole 06 días de plazo para responder.” 9. En tal sentido, de lo actuado se establece que efectivamente el segundo y último contrato modal de trabajo que suscribieron las partes venció el 31 de enero del 2017, siendo que al haber continuado laborando el demandante sin haber suscrito nuevo contrato, recurrió con fecha 14 de febrero del 2017, a la Inspección Regional del Trabajo de Piura, denunciando tal situación mediante el Formulario de Denuncia de folios 15, y											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	solicitando una inspección laboral a fin de demostrar la desnaturalización de su contrato, así como el reconocimiento del sobretiempo de horas extras y sus beneficios laborales e incumplimiento de asignación familiar, generando el Expediente N° AI-286-2017-REG-1876- DRTPE-PIURA-SDNCIHSO de Actuación Inspectiva, emitiéndose la Orden de Inspección AI-286-2017, en cuyo mérito se dispuso el Requerimiento de Comparecencia de la parte empleadora para el día 08 de marzo del 2017, a efectos de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales y aportar original y fotocopia de los documentos detallados en dicho Requerimiento, el mismo que le fue notificado a la parte demandada con fecha 28 de febrero del 2017, según constancia obrante en la parte final del Requerimiento copiado a folios 26. 10. La parte demandada, representada por su Apoderado Miguel Ángel Saldarriaga Negro, compareció a la diligencia programada por la Autoridad Administrativa del Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; Trabajo, portando los documentos requeridos, conforme se establece del Informe de Actuaciones Inspectivas, copiado de folios 142 a 144, en el cual se informa en el rubro III.- Hechos Comprobados, que: “Las actuaciones de investigación practicada han permitido comprobar los siguientes hechos: (...) Segundo. - La inspeccionada sustentó que se encuentra acogida al régimen laboral de la Pequeña Empresa, con fecha de solicitud 31/01/2011 y fecha de acreditación 07/02/2011, según consta en la Consulta REMYPE. Tercero. -El accionante es el Sr. AGCR, (...), quien ha laborado para la empresa inspeccionada desempeñándose como mensajero desde el 01/09/2016 hasta el 31/01/2017, con una remuneración mensual de S/.850.00. Cuarto. - El accionante (...) en su Formulario de Denuncia Solicita que se verifique la desnaturalización de su Contrato de Trabajo, manifestando que el último contrato firmado ha tenido como fecha de												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	vencimiento el 31-01-2017 y que posterior a ello, siguen laborando sin Contrato firmado. Asimismo, solicitó el pago de sobretiempo, asignación familiar y beneficios sociales. Quinto. - El sujeto inspeccionado, en su comparecencia del día 08-03-2017, por medio de su apoderado, ha sustentado que el Sr. AGCR, actualmente se encuentra con Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado, según se observa en su constancia de Modificación de Datos del Trabajador en el T-Registro, Formulario 1604-2. Sexto. - La inspeccionada presentó el Registro de Control de Asistencia desde agosto del 2016 hasta el 28 de febrero del 2017, en donde se observa que en el caso del accionante Sr. AGCR, sólo se registra la hora de ingreso y no la hora de salida, por lo que se recomienda a la inspeccionada tomar en cuenta el adecuado registro en el control de la asistencia de su personal. Sétimo. - La inspeccionada acreditó el pago de la gratificación de diciembre del 2016 del trabajador accionante (...) Octavo. - La inspeccionada ha efectuado el depósito de la CTS (...) Noveno. - La inspeccionada sustentó que, respecto a la Asignación Familiar, el accionante mediante Carta del 02 de marzo											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	a partir del presente mes de marzo 2017. Las consideraciones en relación a lo manifestado son las siguientes: 1. Cuando usted presentó su Currículum para postular a la empresa no presentó ningún documento que acredite la existencia de la carga familiar. 3. La empresa cumple en forma escrupulosa con el pago de las obligaciones sociales de sus trabajadores, dentro de las cuales se encuentra el pago por Asignación Familiar y que en el caso específico de Piura es asignado a todos los trabajadores que acreditaron carga familiar, hecho que estamos en condiciones de sustentar, no existiendo ninguna razón ni motivo por el cual podríamos haberle negado el pago de un derecho que por ley le corresponde. 4. Usted durante seis meses, entre el 1 de Setiembre 2016 y 28 de febrero 2017, nunca nos dio a conocer el supuesto incumplimiento del pago de un derecho laboral que por ley le corresponde. De haberlo hecho habría sido atendido en forma inmediata. Asimismo, debo manifestarle que nos extraña que luego de que usted solicite una inspección laboral al Ministerio de Trabajo nos haga el requerimiento de pago de Asignación Familiar con retroactividad											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	empleador cumple de acuerdo a Ley, con lo cual señala se ha producido el quebramiento de la buena fe laboral, y lo exonera de su obligación de asistir al centro de trabajo. 14. El demandante en su descargo de fecha 09 de mayo del 2017, niega haber incurrido en la falta grave imputada y asimismo, alega que es falso y calumnioso que se haya negado a firmar el libro de asistencia, acreditando su afirmación con las fotos de la hoja de asistencia diaria del 29 de abril, 02 de mayo y 04 de mayo del 2017, respectivamente, y en cuanto a la imputación de haber acusado a la empresa de no cumplir con el pago de sus beneficios sociales, deja en claro que es con el pago de Asignación Familiar que no ha cumplido su empleador. En la misma fecha solicita el cese de hostigamiento laboral derivado de la denuncia del 14 de febrero del 2017 ante el Ministerio de Trabajo, indicando que no se le está cancelando su remuneración en forma oportuna. 15. Que, tal como se estable de la copia certificada de la denuncia policial de folios 17, el demandante fue impedido de ingresar a su centro de labores el día 11 de mayo del 2017, esto es varios días antes de que se le											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	cursara el aviso de despido, el mismo que contenido en la Carta Vía Conducto Notarial de Despido recién fue cursado con fecha 23 de mayo del 2017, en la que se le comunica que: “la empresa SPM S.A.C. Se ha visto en la imperiosa necesidad de dar por terminado el vínculo laboral que mantenía con usted, por haber incurrido en causa justa de despido falta grave, el que se encuentra prescrito en el inciso “f” del artículo 25 del TUO del D. Leg. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR. En consecuencia, a partir del 11 de mayo del año en curso quedará extinguido el vínculo laboral que nos unía, quedando pendiente tan solo el pago de sus beneficios sociales que podrá solicitarlo en la Oficina de la Administración dentro del plazo de Ley.” Se anota en la parte in fine como post data que el 11 de mayo del 2017 se envió al actor la Carta de Despido vía notarial, a domicilio señalado en su carta del 09 de mayo, siendo imposible su entrega por dirección inexacta, hecho que no ha sido corroborado con ningún medio probatorio por la parte accionada. 16. Al respecto, cabe tener presente que, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	trata de un acto de simple desobediencia, se trata más bien de un acto puntual que de por sí es sumamente perjudicial para el empleador o para los demás trabajadores; por ejemplo: Es el caso del obrero que haciendo caso omiso a la advertencia de que no se opere un cargador frontal malogrado, causa un accidente. 2 RGF Y QCG: La Extinción del Contrato de Trabajo: Causales, requisitos y consecuencias; ED. Gaceta Jurídica; Lima-Perú; 2009; p.99 y 100 3 RODRÍGUEZ García, Fernando y QUISPE Chávez Gustavo: Op. Cit.; p. 100 La injuria, según la Real Academia de la Lengua, se define como ultraje de obra o de palabra, mientras que, para nuestra legislación penal, injuria el que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho. En el ámbito laboral tiene la particularidad de ser un acto que hace irrazonable que la ejecución del contrato de trabajo, se trata de una afectación que le resta funcionalidad a la relación laboral e imposibilita su continuidad. La jurisprudencia establece que la falta se configura cuando el trabajador quebranta la buena fe laboral y el principio de respeto mutuo mediante manifestaciones o											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	expresiones emitidas con ánimo ofensivo o ultrajante, sea mediante agravio, sea mediante dichos que pongan en cuestión la honorabilidad de la contraparte o la legitimidad o legalidad de sus actos. En relación al supuesto de falta grave de falta de palabra verbal o escrita, los autores FRG y GQC, consideran que las conductas de calumnia (la atribución falsa a otro de un delito) y difamación (difundir ante varias personas, reunidas o separadas, una noticia que atribuye a una persona un hecho, una cualidad o una conducta que pueda perjudicar su honor o reputación)⁴, podrían ser sancionadas mediante la concordancia del inciso f) del artículo 25 antes citado, y el inciso a) del mismo artículo, incumplimiento de las obligaciones que suponen el quebrantamiento de la relación de trabajo; ya que directamente no podrían ser catalogadas como injurias por lo antes expuesto. 19. En el caso de autos, de lo actuado queda claro que fue la denuncia que formuló el demandante ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se verifique la desnaturalización de su contrato laboral al haber continuado laborando sin suscribir ningún contrato con su empleador, y asimismo para que se le cancele entre											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	otros la asignación familiar que no había venido percibiendo, los hechos que conllevaron al despido del demandante; reclamos de índole laboral que en modo alguno constituyen ninguno de los supuestos normativos contenidos en el inciso f) de la artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, hechos que por el contrario constituyen el ejercicio regular de derechos laborales que asistían al actor como trabajador. 20. En efecto, se imputó al demandante negarse a firmar diariamente el libro de ingreso y salida; sin embargo, dada la naturaleza de sus labores propias del puesto de Motorista que ocupaba, el demandante laboraba gran parte de sus labores fuera del centro de trabajo, no estaba sujeto a fiscalización inmediata y tampoco tenía la obligación de registrar su asistencia y salida del centro de trabajo, así expresamente se pactó en la Cláusula Tercera de los Contratos de Trabajo Sujeto a Modalidad por Incremento de Actividades, en cuyo mérito laboró en el mismo Puesto de trabajo desde su ingreso a la empresa demandada el 01 de setiembre del 2016 hasta el 31 de enero del 2017, y seguidamente bajo el contrato a											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	plazo indeterminado hasta el 11 de mayo del 2017, condiciones que se coligen se mantuvieron al haber continuado el demandante desempeñando el mismo cargo de Motorizado, desarrollando la distribución de correspondencia masiva, durante el tiempo que laboró sujeto a Contrato de Plazo Indeterminado, esto es, a partir del 01 de febrero del 2017 hasta el 11 de mayo del 2017 en que fue despedido, y lo contrario no lo ha alegado ni demostrado la parte demandada con medio probatorio alguno, menos que le haya comunicado al trabajador el cambio de dicha norma contractual. 21. En la Cláusula Tercera de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad por Incremento de Actividades, se estipulaba que: “TERCERA. - De conformidad con lo dispuesto en la cláusula precedente, gran parte de las labores de EL TRABAJADOR se realizan fuera del centro de trabajo, acudiendo a él -exclusivamente- para dar cuenta de su prestación y para realizar las coordinaciones pertinentes, de manera que EL TRABAJADOR tiene un alto porcentaje de autonomía en el desempeño de sus funciones y/o la organización de su tiempo de trabajo.											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Por tal motivo, las partes declaran que EL TRABAJADOR no se encuentra sujeto a fiscalización inmediata, no está comprendido en la jornada máxima y, en consecuencia, no sólo no le corresponde ni el reconocimiento ni el pago de horas extras, sino que no se encuentra en la obligación de registrar su asistencia y salida del centro de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, artículo 10 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR y el artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR.” 22. De otro lado, la imputación de falta grave por haber imputado conductas a su empleador como el no pago de los beneficios laborales, pese a que el empleador CUMPLE de acuerdo a ley, tampoco configura ninguno de los supuestos normativos de la falta grave que establece el literal f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, pues evidentemente la denuncia laboral ante la autoridad competente para que verifique las condiciones de trabajo del denunciante, y el incumplimiento de sus derechos laborales, no constituyen actos de violencia, grave indisciplina, injuria o falta de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, hechos que conforme se establece de lo actuado no cometió el demandante, ni fuera ni dentro del centro laboral, menos aún constituyen ningún acto de extrema violencia, que justifique el despido del demandante. 23. A mayor abundamiento, el demandante sí laboró durante el mes de febrero del 2017 sin contrato alguno, dado que como se acredita con la Constancia de Modificación o Actualización de Datos de Trabajador Formulario 1604-2, Comprobante de Información Registrada, de folios 41, su empleador recién regularizó su situación laboral, el día 28 de febrero del 2017 a las 16:40:17 horas, esto es, después de haber trabajado sin contrato como denunció el trabajador, advirtiéndose que fue el mismo día 28 de febrero del 2017 en que se notificó a la empresa empleadora el Requerimiento de Comparecencia, según cargo del mismo día obrante a folios 26.											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro 09: Sentencia de I instancia parte resolutive

Parte Resolutiva	Descripción evidencia empírica	Parámetros	Calificación y rangos de calificación de subdimensiones					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia.				
			MB	B	MB	A	MA	MB	B	MB	A	MA
			1	2	3	4	5	(1-2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	(9-10)
Aplicación del Principio de Congruencia	En este orden de ideas, teniendo en cuenta que el trabajador se encontraba protegido por la estabilidad laboral absoluta, es decir que frente al término de la relación laboral de manera arbitraria la protección que se le da es la reposición, considerando que el trabajador no podría ser despedido sino por causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral, el despido incausado del que ha sido sujeto el recurrente deviene en nulo, razón por la cual la demanda debe ser estimada. En este sentido, amparada la pretensión principal no ocurre lo propio con la pretensión de pago de las remuneraciones dejadas de percibir, la misma que por tener naturaleza resarcitoria y no restitutoria, deviene en improcedente, y de igual manera el pago de intereses legales que se demanda. Finalmente, acreditado que ha sido que la parte demandada vulneró el derecho constitucional al trabajo del demandante, corresponde conforme a lo dispuesto en artículo 56 del Código Procesal Constitucional, que asuma los costos procesales, que serán liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) SI CUMPLE / NO CUMPLE										
		2. El contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). SI CUMPLE / NO CUMPLE										
		3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. SI CUMPLE / NO CUMPLE										
		4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. SI CUMPLE / NO CUMPLE										
		5. 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										
Descripción de la Decisión	V. DECISIÓN: Por estos fundamentos, y de conformidad con lo prescrito por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Perú Impartiendo Justicia en Nombre de la Nación: SE RESUELVE: 1. DECLARAR FUNDADA en parte la demanda formulada por AGCR contra SPM S.A.C., sobre PROCESO DE AMPARO, por haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo; en consecuencia, NULO el despido del demandante. 1. ORDENAR que, SPM S.A.C. cumpla con reponer a don AGCR en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel remunerativo, en el plazo máximo de tres días, bajo apercibimiento de aplicación de las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22° y 59° del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos del proceso. 2. DECLARAR IMPROCEDENTE los extremos de la demanda referidos al pago de las remuneraciones dejadas de percibir y de intereses legales correspondientes. 3. CUMPLA la parte demandada con abonar el pago de los costos procesales a favor del demandante, los que serán liquidados en ejecución de sentencia. Consentida o ejecutoriada y cumplida que sea la presente resolución ARCHÍVESE	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. SI CUMPLE / NO CUMPLE										
		2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. SI CUMPLE / NO CUMPLE										
		3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. SI CUMPLE / NO CUMPLE										
		4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. SI CUMPLE / NO CUMPLE										
		5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. SI CUMPLE / NO CUMPLE										

	los de la materia en el modo y forma de Ley. - HAGASE SABER Y CUMPLASE. -----												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro 10: Sentencia de II instancia parte expositiva

Parte Expositiva	Descripción evidencia empírica	Parámetros	Calificación y rangos de calificación de subdimensión					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de Segunda instancia.				
			MB	B	MB	A	MA	MB	B	MB	A	MA
			1	2	3	4	5	(1-2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	(9-10)
INTRODUCCIÓN	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA PRIMERA SALA CIVIL DE PIURA EXPEDIENTE: 00988-2017-0-2001-JR-CI-01 RESOLUCIÓN N° 08 Piura, 18 de junio de 2018 MATERIA: PROCESO DE AMPARO DEMANDADO: SPM S.A.C DEMANDANTE: AGCR DEPENDENCIA: PRIMER JUZGADO CIVIL DE PIURA	1. El encabezamiento evidencia: La individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. SI CUMPLE / 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 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											
POSTURA DE LAS PARTES	RESOLUCIÓN MATERIA DE APELACIÓN 1. Es materia de apelación en esta instancia, la sentencia contenida en la resolución N° 03, de fecha 23 de enero de 2018, de folios 194 a 208, en cuanto declara fundada en parte la demanda formulada por AGCR contra SPM SAC, sobre proceso de amparo, por haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo; en consecuencia, nulo el despido del demandante. Ordena que SPM SAC. cumpla con reponer a	1. Explica y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. SI CUMPLE / NO CUMPLE											

[illegible]

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

haber imputado conductas a su empleador como el no pago de los beneficios laborales, pese a que el empleador CUMPLE de acuerdo a ley, tampoco configura ninguno de los supuestos normativos de la falta grave que establece el literal f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, pues evidentemente la denuncia laboral ante la autoridad competente para que verifique las condiciones de trabajo del denunciante, y el incumplimiento de sus derechos laborales, no constituyen actos de violencia, grave indisciplina, injuria o falta de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, hechos que conforme se establece de lo actuado no cometió el demandante, ni fuera ni dentro del centro laboral, menos aún constituyen ningún acto de extrema violencia, que justifique el despido del demandante. o A mayor abundamiento, el demandante sí laboró durante el mes de febrero del 2017 sin contrato alguno, dado que como se acredita con la Constancia de Modificación o Actualización de Datos de Trabajador Formulario 1604-2, Comprobante de Información Registrada, de folios 41, su empleador recién regularizó su situación laboral, el día 28 de febrero del 2017 a las 16:40:17 horas, esto es, después de haber trabajado sin contrato como denunció el trabajador, advirtiéndose que fue el mismo día 28 de febrero del 2017 en que se notificó a la empresa empleadora el Requerimiento de												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Comparecencia, según cargo del mismo día obrante a folios 26. o En este orden de ideas, teniendo en cuenta que el trabajador se encontraba protegido por la estabilidad laboral absoluta, es decir que frente al término de la relación laboral de manera arbitraria la protección que se le da es la reposición, considerando que el trabajador no podría ser despedido sino por causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral, el despido incausado del que ha sido sujeto el recurrente deviene en nulo, razón por la cual la demanda debe ser estimada.											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro 11: Sentencia de II instancia parte considerativa

Parte Considerativa	Descripción evidencia empírica	Parámetros	Calificación y rangos de calificación de subdimensiones					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de Segunda instancia.				
			MB	B	MB	A	MA	MB	B	MB	A	MA
			2	4	6	8	10	(1-4)	(5-8)	(9-12)	(13-16)	(17-20)
MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS	Ø Mediante recurso de folios 211 a 219, el abogado defensor de la parte demandada, Servicios Puntuales de Mensajería S.A.C.; interpone apelación contra la citada sentencia, expresando como sustento de su pretensión impugnatoria, básicamente, lo siguiente: • Que, dentro del término de ley interpuso la excepción de improcedencia de acuerdo al artículo 5° de la Ley N° 28237, no dándole trámite ni ha resuelto en sentencia vulnerando el debido proceso, solicitando se declare nula la resolución N° 03. • Que, no se ha tomado en cuenta que existe la comisión de una causa justa de despido, que administrativamente se ha iniciado el procedimiento administrativo respectivo contemplado en la ley, y que el demandante en vez de argumentar su defensa, se encargó de denunciar al demandado por hostigamiento ante el Ministerio de Trabajo. La parte demandada cumpliendo con lo establecido en la ley, cursó la carta de preaviso de despido al demandante, y lo exoneró de ir a laborar durante el plazo que	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 realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su										

	dure dicho proceso, situación que se encuentra plenamente amparada por la ley; por lo tanto, la demandada ha actuado de acuerdo a ley, y en pleno respeto a los derechos fundamentales del demandante. • Que, la parte demandada se encuentra acogida al régimen laboral de la Pequeña Empresa, por tanto, no le corresponde a la parte demandada pagar a sus trabajadores la asignación familiar. • Que, es ilógico pensar que el demandado despidió al demandante por un ánimo de venganza, cuando es la parte demandada quien contrata por tiempo indeterminado al demandante; sin embargo, hubo conductas impropias por parte del trabajador, conductas que no han sido evaluadas por el juzgador al momento de sentenciar (no firmar los libros de control de ingresos y salida del centro laboral, como se presentó ante la instancia administrativa el libro de control de ingreso y de salida, y la imputación de conductas impropias al empleador). • Que, al momento de sentenciar no se ha tomado en cuenta la conducta y la grave disciplina del trabajador, por lo que procedió la demandada a despedir al demandante, al incurrir en una falta grave contemplada en el literal f) del citado artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728.	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 las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). SI CUMPLE / NO CUMPLE										
		4. Las razones evidencian 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											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	persona que vulnera o amenaza los derechos reconocidos por la Constitución, con excepción de los que protege el hábeas corpus y el hábeas data, de conformidad con el artículo 200° inciso 2) de la Constitución Política del Estado. 3. Dentro del marco constitucional señalado, el amparo tiene por finalidad proteger los derechos constitucionales - establecidos en el artículo 37° del Código Procesal Constitucional-, con el objeto de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, de conformidad con el artículo 1° del Código Procesal Constitucional y, como lo ha precisado el Tribunal Constitucional en su Sentencia recaída en el Exp. N.º 410-2002-AA/TC, en los siguientes términos: “... El amparo... sólo tiene por finalidad restablecer el ejercicio de un derecho constitucional, esto es, tiene una finalidad eminentemente restitutoria...” Presupuesto Legal. – 4. La Constitución Política del Estado consagra los siguientes derechos: Artículo 22°. - “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Artículo 23°. - “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	al haber calificado positivamente la demanda de amparo, resultaba inviable que efectúe una nueva calificación bajo la denominación de excepción de improcedencia regulada en el numeral 2) del artículo 5° del Código Procesal Constitucional, más aún si al admitir la demanda se sustentaba en la idoneidad de la vía de amparo para dilucidar el derecho Constitucional transgredido. 8. Que, al no haberse formulado la excepción correspondiente, la A quo tuvo por absuelto el traslado de la demanda por ofrecidos los medios probatorios, disponiendo que los autos se pongan en despacho para sentenciar, resolución que no fue objeto de cuestionamiento por parte de la demandada, pese a estar debidamente notificada conforme se acredita de folios 193; siendo así, no puede sostener la nulidad de la sentencia y de lo actuado, pues si consideraba que se había afectado el debido proceso debió solicitarlo en la primera oportunidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 176° del Código Procesal Civil, resultando por ello inatendible el supuesto agravio. 9. En relación a que cumplió con cursar la carta de preaviso de despido al haber incurrido en falta justa de despido prevista en el literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	N° 728 - Ley De Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y que el demandante en lugar de argumentar su defensa, denunció por hostigamiento ante el Ministerio de Trabajo. Al respecto debe señalarse que lo realmente motivó que se le curse la carta de preaviso, fue la denuncia que formuló a la Autoridad Administrativa de Trabajo el día 14 de febrero de 2017, por seguir trabajando pese haberse vencido su contrato el 31 de enero, con el fin de probar la desnaturalización de su contrato, y el reconocimiento de sus beneficios laborales, conforme se demuestra del formulario de denuncia de folios 15 y 16, lo que permitió que el día 28 de febrero la demandada modifique el Registro del trabajador a un tipo de contrato a plazo indeterminado de acuerdo al Decreto Legislativo N° 728, tal como se acredita de la constancia realizada en el Formulario 1604-2, que obra folios 41 y 42, es por ello que el apoderado cuando se apersona a la Oficina de Inspecciones de la Dirección Regional de Trabajo el día 08 de marzo de 2017, sustentó que el accionante ya se encontraba con contrato de trabajo a plazo indeterminado, conforme se constata del Informe de Actuaciones Inspectoras que se anexa de folios 141 a folios 143, lo que demuestra claramente que dicho cambio de contrato fue consecuencia de la citada												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	denuncia formulada a la autoridad de trabajo. 10. En la carta de preaviso de despido que obra a folios 10, se le imputa como falta grave el negarse a firmar diariamente el libro de ingreso y salida e imputar conductas a su empleador como el de no pagarle los beneficios laborales; si bien es verdad el Inspector dejó constancia en el Informe de Actuaciones Inspectoras que el accionante solo registraba la hora de ingreso y no la hora de salida, recomendando por ello a la inspeccionada tomar en cuenta el adecuado registro en el control de asistencia de su personal, también es cierto que el demandante no estaba sujeto a fiscalización inmediata y no estaba obligado a registrar su asistencia y salida del centro de labores, de acuerdo a lo pactado en la cláusula tercera de los contratos de trabajo, debido a que sus labores mayormente las realiza fuera del centro de trabajo, estipulación que no ha variado durante la vigencia del contrato a plazo indeterminado, menos ha demostrado en autos que comunicó sobre la obligatoriedad de registrar su ingreso y salida del Centro de Labores, dejando sin efecto lo acordado en la referida cláusula. 11. Que, en relación a la imputación de no cancelar beneficios laborales, el propio apoderado de la entidad demandada reconoció en el Informe de Actuaciones												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Inspectoras, que mediante carta del 02 de marzo de 2017, solicitó el pago de dicho beneficio, por lo que desde dicho mes se efectuará dicho pago de asignación familiar; consecuentemente, dicha afirmación debe tenerse como declaración asimilada; igualmente el argumento de que fue su representada quien contrató a tiempo indeterminado al demandante, no es cierto porque conforme se ha probado en autos, el 28 de Febrero en que lo notifican para que comparezca el día 08 de marzo de 2017,exigiéndose que debe acreditar el cumplimiento entre otros, de que en caso de producirse la desnaturalización del contrato de trabajo, ante el hecho de que el accionante venga laborando sin contrato de trabajo firmado, acreditar la contratación a plazo indeterminado, el mismo día 28 procede a modificar el tipo de contrato mediante el citado Formulario 1604- 2, lo que prueba que dicha contratación se motivó por la denuncia ante la Autoridad de Trabajo, desvirtuándose el supuesto agravio.											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro 12: Sentencia de II instancia parte resolutive

Parte Resolutiva	Descripción evidencia empírica	Parámetros	Calificación y rangos de calificación de subdimensiones					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia.				
			MB	B	MB	A	MA	MB	B	MB	A	MA
			1	2	3	4	5	(1-2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	(9-10)
Aplicación del Principio de Congruencia	Es evidente que el despido incausado fue consecuencia de la denuncia formulada por el demandante para que se pruebe la desnaturalización del contrato de trabajo y que por cierto se demostró fehacientemente, lo que trajo consigo su despido imputándole supuesta falta grave contenida en el literal f) del artículo 25° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, como actos de violencia, grave indisciplina, injuria y falta de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sin sustento alguno, deviniendo por ello en nulo el despido al atentar contra el derecho constitucional al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, regulados en los artículos 22° y 27° de la Constitución Política del Perú, razones por las	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										

[illegible]

	1°. CONFIRMAR la sentencia la sentencia contenida en la resolución N° 03, de fecha 23 de enero de 2018, de folios 194 a 208, en cuanto declara fundada en parte la demanda formulada por AGCR contra SPM SAC, sobre proceso de amparo, por haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo; con lo demás que contiene y es materia del grado. 2°. DEVOLVER el expediente principal al Juzgado de su procedencia con las formalidades de ley. EN LOS SEGUIDOS POR AGCR CONTRA SPMR S.A.C SOBRE PROCESO DE AMPARO. - Suscribiendo la presente el Magistrado CS por vacaciones del Magistrado GZ y por abstención de la Magistrada UP. - INTERVINIENDO como Juez Superior ponente el Magistrado CC.- S.S.	3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. SI CUMPLE / NO CUMPLE 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. SI CUMPLE / NO CUMPLE 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. SI CUMPLE / NO CUMPLE													
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro 13: Rangos calificación de la variable Sentencia de I instancia

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	SUB DIMENSION DE LA VARIABLE	CALIFICACIÓN					RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSION	RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA VARIABLE (calidad de la sentencia)						
			RANGOS - SUB DIMENSIÓN						DIMENSIÓN	MB	B	M	A	MA	
			MB	B	M	A	MA								
			1	2	3	4	5								
CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	PARTE EXPOSITIVA	INTRODUCCIÓN							(9 - 10)	MA					
		POSTURA DE LAS PARTES							(7 - 8)	A					
									(5 - 6)	M					
									(4 - 3)	B					
									(2 - 1)	MB					
	PARTE CONSIDERATIVA	MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS	2	4	6	8	10		(17 - 20)	MA					
									(13 - 16)	A					
		MOTIVACIÓN DEL DERECHO							(9 - 12)	M					
									(5 - 8)	B					
									(1 - 4)	MB					
	PARTE RESOLUTIVA	PRINCIPIO DE CONGRUENCIA	1	2	3	4	5		(9 - 10)	MA					
									(7 - 8)	A					
		DESCRIPCIÓN DE LA RESOLUCIÓN							(5 - 6)	M					
									(3-4)	B					
									(1-2)	MB					

Cuadro 14: Rangos calificación de la variable Sentencia de II instancia

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	SUB DIMENSION DE LA VARIABLE	CALIFICACIÓN					RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSION	RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA VARIABLE (calidad de la sentencia)						
			RANGOS - SUB DIMENSIÓN						DIMENSIÓN	MB (1 - 8)	B (9 - 16)	M (17 - 24)	A (25 -32)	MA (33 - 40)	
			M B	B	M	A	M A								
			1	2	3	4	5								
CALIDAD DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	PARTE EXPOSITIVA	INTRODUCCIÓN							(9 - 10)	M A					
		POSTURA DE LAS PARTES							(7 - 8)	A					
									(5 - 6)	M					
									(4 - 3)	B					
									(2 - 1)	M B					
	PARTE CONSIDERATIVA	MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS	2	4	6	8	10		(17 - 20)	M A					
									(13 - 16)	A					
		MOTIVACIÓN DEL DERECHO							(9 - 12)	M					
									(5 - 8)	B					
									(1 - 4)	M B					
	PARTE RESOLUTIVA	PRINCIPIO DE CONGRUENCIA	1	2	3	4	5		(9 - 10)	M A					
									(7 - 8)	A					
		DESCRIPCIÓN DE LA RESOLUCIÓN							(5 - 6)	M					
									(3-4)	B					
									(1-2)	M B					

Cuadro 15: Operacionalización Variable Sentencia I Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	1. El encabezamiento evidencia: La individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 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). 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. 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
			Postura de las partes	1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. 3. <u>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos</u> expuestos por las partes. 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al (os) cuales se resolverá. 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
				1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin

				contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la(s) pretensión(es).
		Parte Considerativa	Motivación de los hechos	2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). 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). 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).
				1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia y su legitimidad (vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente) SI CUMPLE/NO CUMPLE 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

			Motivación del derecho	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 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 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) SI CUMPLE/ NO CUMPLE 2. El contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). SI CUMPLE/ NO CUMPLE 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. SI CUMPLE/ NO CUMPLE 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. SI CUMPLE/ NO CUMPLE 5. 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
		Parte Resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	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 quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o a la exoneración de una obligación. SI CUMPLE/NO CUMPLE 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el

				pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. SI CUMPLE/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
			Descripción de la decisión	

Cuadro 16: Operacionalización Variable Sentencia II Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	1. El encabezamiento evidencia: La individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 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). 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. 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
			Postura de las partes	1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al (os) cuales se resolverá. 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
		Parte Considerativa	Motivación de los hechos	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la(s) pretensión (es). 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). 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). 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).
				1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia y su legitimidad (vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene

			Motivación del derecho	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 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
		Parte Resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) SI CUMPLE/ NO CUMPLE 2. El contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). SI CUMPLE/ NO CUMPLE 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. SI CUMPLE/ NO CUMPLE 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación

				recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. SI CUMPLE/ NO CUMPLE 5. 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
			Descripción de la decisión	6. El pronunciamiento Evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. SI CUMPLE/NO CUMPLE 7. El pronunciamiento Evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. SI CUMPLE/NO CUMPLE 8. El pronunciamiento Evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o a la exoneración de una obligación. SI CUMPLE/NO CUMPLE 9. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. SI CUMPLE/NO CUMPLE 10. 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

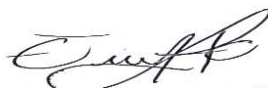
Anexo 06: Consentimiento Informado

Mediante el presente documento denominado **declaración de compromiso ético y no plagio** en mi condición de autor(a) del presente trabajo de investigación titulado:

Calidad de sentencias de primera y segunda Instancia sobre Acción de Amparo, Expediente N° 00988-2017-2-2001-JR-CI-01; Distrito Judicial Piura 2024.

Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional 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 el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc., que permiten individualizar 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 que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento.*

Piura, abril del 2024.



Evelyn Huamán Carrillo
Cód. Estudiante: 0806172300
DNI:46742018

TURNITIN EVELYN HUAMÁN CARRILLO

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo