



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO
INCAUSADO, EN EL EXPEDIENTE N° 01387- 2014-0-
2501-JR-LA-03, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA -
CHIMBOTE. 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

AUTORA

CRIBILLERO LEON, JACKELINE ESTEFANY

ORCID: 0000-0002-4910-472X

ASESOR

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8079-3167

**CHIMBOTE – PERÚ
2020**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Cribillero Leon, Jackeline Estefany

ORCID: 0000-0002-4910-472X

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

ASESOR

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID: 0000-0001-8079-3167

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Mgtr. Huanes Tovar, Juan De Dios

ORCID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr. Quezada Apián, Paúl Karl

ORCID: 0000-0001-7099-6884

Mgtr. Bello Calderón, Harold Arturo

ORCID: 0000-0001-9374-9210

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. HUANES TOVAR, JUAN DE DIOS

Presidente

Mgtr. QUEZADA APIÁN, PAÚL KARL

Miembro

Mgtr. BELLO CALDERÓN, HAROLD ARTURO

Miembro

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque me dio fuerza para poder seguir con mi tesis, por siempre estar acompañándome, dándome mucha fortaleza e iluminando mi camino. Agradezco a mi familia que siempre fueron el motor, dándome el apoyo que hasta ahora lo tengo, me siento muy agradecida por todo, sobre todos a mis queridos padres que siempre me inculcaron a seguir adelante y nunca rendirme.

DEDICATORIA

Únicamente a mis queridos padres, ellos fueron el motor, la fuerza y sobre todo me brindaron un apoyo incondicional, animándome siempre a seguir adelante, para que pueda cumplir con todo lo que me proponga para esta vida.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo principal en determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por Despido Incausado siguiendo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01387-2014-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Santa – Chimbote, 2020. Son modelo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Es por ello que para la recolección de datos se utilizó como instrumento principal un expediente, con la finalidad de extraer el muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, ya que fue validado mediante juicio de expertos. Es por ello que los resultados mostraron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: las sentencias de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta. Dando las siguientes conclusiones, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango Muy alta y Muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Calidad, Reposición, Resultados y Sentencia.

ABSTRACT

The main purpose of this investigation was to determine the quality of the first and second instance sentences on Repossession for Dismissal Seized following the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 01387-2014-0-2501-JR-LA- 03, from the Judicial District of Santa - Chimbote, 2020. They are model, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. That is why a file was used as the main instrument for the collection of data, with the purpose of extracting the sampling for convenience, using the techniques of observation, and content analysis, and a checklist, since it was validated through expert judgment. That is why the results showed that the quality of the explanatory, decisive and operative part, belonging to: the sentences of first instance were of rank: high, very high and very high; and of the second instance sentence: high, very high and very high. Giving the following conclusions, that the quality of the sentences of first and second instance, were of Very high and Very high rank, respectively.

Keywords: quality, replacement, results and sentence.

CONTENIDO

Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesor	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Índice de cuadros de resultados	xii
I.INTRODUCCION	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	5
2.1 Antecedentes.....	5
2.2 Bases Teóricas	8
2.2.1. Bases Teóricas de clase procesal	8
2.2.1.1. La pretensión	8
2.2.1.1.1. Pretensión planteada en el proceso examinado	8
2.2.1.2. Los puntos controvertidos	8
2.2.1.2.1. Definición	8
2.2.1.2.2. Punto controvertido en el proceso judicial en estudio	9
2.2.1.3. El proceso Laboral	9
2.2.1.3.1. Definición	9
2.2.1.3.2. Pretensiones tramitadas a través del proceso abreviado laboral	9
2.2.1.3.3. Principios aplicables	10
2.2.1.4. La audiencia única en el proceso laboral	10
2.2.1.4.1. Definición	10
2.2.1.4.2. Contenido de la audiencia en el proceso examinado	10
2.2.1.4.3. Los sujetos del proceso.....	11
2.2.1.4.3.1. El Juez.....	11
2.2.1.4.3.2. Las partes	11
2.2.1.4.3.3. Principios laboral de las Partes	12
2.2.1.5. La prueba	12
2.2.1.5.1. Definición	12

2.2.1.5.2. El objeto de la prueba	13
2.2.1.5.3. La carga de la prueba	14
2.2.1.5.4. Principio de la valoración conjunta	14
2.2.1.5.5. El principio de adquisición	15
2.2.1.5.6. El principio de congruencia	15
2.2.1.5.7. Medios Probatorios en el Proceso Examinado	15
2.2.1.6. La sentencia	15
2.2.1.6.1. La estructura de la sentencia	17
2.2.1.6.1.1. La parte expositiva.....	17
2.2.1.6.1.2. La parte Considerativa	17
2.2.1.6.1.3. La parte resolutive	17
2.2.1.6.2. El principio de motivación	18
2.2.1.6.3. La Motivación Fáctica	18
2.2.1.6.4. La motivación jurídica	18
2.2.1.6.5. El principio de congruencia	18
2.2.1.6.5.1. La congruencia en la sentencia	18
2.2.1.7. Medios Impugnatorios	19
2.2.1.7.1. Definición	19
2.2.1.7.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso	19
2.2.1.7.3. Principios de la impugnación:.....	21
2.2.1.7.4. Recurso formulado en el proceso examinado:.....	21
2.2.2. Bases Teóricas Sustantivas	22
2.2.2.1. Derecho del Trabajo.....	22
2.2.2.1.1. Definición:	22
2.2.2.1.2. Características	23
2.2.2.1.3. Elementos:	23
2.2.2.1.3.1. El Trabajador	24
2.2.2.1.3.2. El Empleador	24
2.2.2.2. Principios del Derecho del Trabajo:	24
2.2.2.3. El contrato de trabajo.....	25
2.2.2.3.1. Definición	25
2.2.2.3.2. Características del contrato del trabajo	26
2.2.2.3.3. Elementos del contrato	26

2.2.2.3.4. Clases de contrato de trabajo:	26
2.2.2.3.5. Obligaciones del empleador	27
2.2.2.3.5.1. Prohibiciones del empleador.....	27
2.2.2.3.6. Obligaciones del Trabajador.....	28
2.2.2.3.6.1. Prohibiciones al Trabajador.....	28
2.2.2.4. La extinción del Contrato de trabajo.....	29
2.2.2.4.2. Extinción derivada de la Voluntad de ambas partes	29
2.2.2.4.2.1. Terminación de las relaciones eventuales.....	29
2.2.2.4.2.2. Mutuo consentimiento:	29
2.2.2.4.2.3. Jubilación convencional.....	30
2.2.2.4.2.4. Extinción derivada de la voluntad del trabajador	30
2.2.2.4.2.5. Extinción derivada de la Voluntad del Empleador	31
2.2.2.4.2.6. Extinción derivada de la imposibilidad del Trabajador	31
2.2.2.5. El Despido	32
2.2.2.5.1. Definición	32
2.2.2.5.2. Características.....	32
2.2.2.5.3. Medios de despido laboral	33
2.2.2.5.4. Causales de despido por nuestro Ordenamiento Jurídico	33
2.2.2.5.5. Periodo de prueba	34
2.2.2.5.6. Tipos de despido según nuestro ordenamiento jurídico	34
2.2.2.5.6.1. Despido Incausado.....	35
2.2.2.5.6.2. Despido fraudulento.....	36
2.2.2.5.6.3. Despido arbitrario	36
2.2.2.5.6.4. Despido Nulo	38
2.2.2.5.6.5. Causas del despido nulo.....	39
2.2.2.6. Falta grave de un trabajador	39
2.2.2.6.1. Definición	39
2.2.2.6.2. Formalidades del despido	41
2.2.2.7. El Derecho de Reposición del trabajador	42
2.3 Marco conceptual	44
III. HIPÓTESIS	45
IV. METODOLOGÍA	46
4.1. Diseño de la investigación	46

4.2. Población y muestra.....	48
4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	49
4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	50
4.5. Del plan de análisis de datos.....	52
4.6. Matriz de consistencia lógica	53
4.7. Principios éticos.....	55
V. RESULTADOS	56
5.1. Resultados.....	56
5.2. Análisis de los Resultados	84
VI. CONCLUSIONES.....	92
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	96
ANEXOS.....	103
ANEXO 1: Transcripción completa de las dos sentencias en estudio	104
ANEXO 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	122
ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos: Lista de cotejo	133
ANEXO 4: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	141
ANEXO 5: Declaración de compromiso ético.....	153

INDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia

Tabla 1: Calidad de la parte expositiva..... 56

Tabla 2: Calidad de la parte considerativa..... 59

Tabla 3: Calidad de la parte resolutive..... 64

Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia

Tabla 4: Calidad de la parte expositiva..... 67

Tabla 5: Calidad de la parte considerativa..... 70

Tabla 6: Calidad de la parte resolutive..... 77

Resultados consolidados se las sentencias en estudio

Tabla 7: Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia..... 80

Tabla 8: Calidad de la sentencia de 2da. Instancia..... 82

I. INTRODUCCION

En el mundo hay diversos problemas que acontecen a diferentes países, es por ello que debemos conocer los diversos sistemas de Administración de Justicia. También hay varios países que tienen diferentes opiniones de autores que no serían tan favorables a continuación, algunos comentarios de autores refiriéndose a la Administración de Justicia de diferentes países (Roth, 2019).

En Venezuela, se encuentran en una situación de mucha tensión política, perjudicando a los ciudadanos de este país, hoy en la actualidad está sonando muy fuerte la corrupción de los cuales son: El dinero y la política, de tal modo, perjudicando sobre las mediciones de grado de confianza en la justicia venezolana como columna vertebral de la democracia, tal grado que arroja un porcentaje altamente negativa, pues directamente afecta y perjudica el acceso a la administración de justicia, sentencio. Afirman con certeza que esta forma de administrar de justicia ocasiona un miedo e incredulidad en la población, de tal modo deben relacionarse mejoras, empezando en la cultura organizacional de dichas instituciones públicas, determinando una nueva gestión democrática, inclinando en valores de mejoramiento con un buen pensamiento estratégico en procesos de transformación de la realidad y del pensamiento, en un cambio estructural y por lo tanto que sea sostenible (Virolia citado en Muñoz , 2017).

Hoy en la actualidad la Administración de Justicia de Ecuador se encuentra en circunstancias de mucha deficiencia, ya que en varios países hay diferentes opiniones de autores que no serían tan favorables, de manera crítica), los ciudadanos ecuatorianos todavía enfrenta ciertos problemas crónicos en materia de derechos humanos, se aprecia que están en condiciones deplorables en todos los centros de detención, normas que se le otorgan a las autoridades que lo único que hacen es restringir la libertad de expresión, la independencia judicial y la reducción significativas en el acceso de justicia (Roth, 2019).

Por otro lado, Roth. (2019) sostiene que en el Salvador se refleja uno de los graves problemas más fuerte que acontecen al País, hacemos referencia a los homicidios más elevados a nivel mundial. Aunque en general la corrupción y los abusos gubernamentales quedan impunes, en los últimos años El Salvador ha realizado algunas acciones para llevar ante la justicia a exfuncionarios presuntamente involucrados en crímenes. Las personas

LGBT son blanco de violencia homofóbica y transfóbica, incluso por parte de policías y miembros de pandillas. Desde 1994, más de 600 miembros de esta comunidad han sido asesinados, según datos de cuatro organizaciones salvadoreñas de derechos de personas LGBT.

La corrupción es un gran dilema, preocupación y un grave problema que viven los ciudadanos, perjudicando su calidad de vida y es lamentable lo que deben enfrentar cada día estos países de América Latina. Pues, estos tienen como consecuencia un efecto negativo en la economía del país, ya que se ve reflejado una deficiencia de la asignación eficaz del gasto público, la generación de costos de transacción adicionales, teniendo como resultado un grave problema que vendría ser el desaliento de la inversión privada ya que afecta negativamente la productividad; perjudicando totalmente la llaneza de la población del Estado en la democracia y con ello la gobernabilidad. De acuerdo a las estadísticas que se realizaron el Latinobarómetro en el año 2017, el grado que arrojó como resultado fueron de satisfacción de los peruanos con la democracia siendo un 16%. Donde el 80% se refleja que se gobierna para unos pocos grupos poderosos. Por lo tanto, no asombra la poca confianza que tienen nuestros hermanos peruanos en el Poder Judicial 18%, Gobierno 18%, Congreso 13% y los partidos 11% (Villegas, 2018).

En Perú la baja del IPC puede ser ocasionado por la cantidad de casos graves de corrupción durante el año 2018, refiriéndose a la justicia que tenemos. Es decir, en aquel tiempo que notamos que rondaba en la ciudad una supuesta red criminal denominado "Los Cuellos Blancos del Puerto", que estuviera encabezado nada menos que el ex juez supremo César Hinostroza. Según el Jurado Nacional de Elecciones (JNE), más de 100 autoridades fueron obligatoriamente revocadas o suspendidas por corrupción durante el año 2018. Es por ello, que al haber culminado dicho año, según estas fuentes hubo mucha carga procesal de la Procuraduría Anticorrupción elevaba a 40, 229 casos a nivel nacional. Finalizando el último año, se pudieron registrar más de 9, 217 casos (Roth, 2019).

Hace referencia que la administración de justicia que actualmente se sigue viviendo en Ancash, pese haber tenido una caída de los personajes entre ellos autoridades que están relacionadas con la corrupción que tuvo Ancash, de lo cual fue preso Cesar Álvarez, Castiglioni, precisa: Es cada día más preocupante, si miramos por ejemplo las decisiones que tiene el doctor Javier Villa Stein, un personaje muy polémico cuyos criterios establecidos por él, creo que no se podía haber condenado a los personajes que convivieron con la corrupción, por lo tanto es condenable y nefasto sus decisiones con el caso de la

alcaldesa del Santa, por lo tanto esperemos que ese tipo de procesos judiciales que suben a la sala suprema no terminen en manos de Villa Stein, por lo tanto deben ser destinados a la Sala Transitoria donde está presidiendo el doctor San Martin, con un nuevo criterio (Castiglioni, 2016).

Por ende, la ULADECH CATÓLICA se basa en marcos legales que se rigen los estudiantes utilizaron las líneas de investigación. Que consiste en ser “La Administración de Justicia en el Perú”, es por eso que los estudiantes utilizaron un expediente que sirvió como base documental. En el expediente N° 01387-2014-0-2501-JR-LA-03, perteneciente al Distrito Judicial de Santa- Chimbote, donde la sentencia de primera instancia fue emitida por el Segundo Juzgado Laboral donde se declaró fundada que fue interpuesta por la demandante contra el demandado sobre reposición por despido incausado, ordenándose su reposición a su centro laboral. Asimismo, se fijó Dos mil Quinientos Nuevos Soles el pago de los costos del proceso, que deberá ser efectuado por el demandado a favor de los señores abogados de la demandante en los actos postulatorios y audiencia efectuada. Es por ello que La sentencia fue impugnada por la parte demandada interponiendo el recurso de apelación donde se declaró infundada.

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por Despido Incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01387-2014-0-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial de Santa – Chimbote - 2020?

Para solucionar el problema se utilizó como objetivo primordial:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por Despido Incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01387-2014-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Santa – Chimbote 2020.

Asimismo, para resolver el problema de investigación se trazaron los siguientes objetivos:

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la parte.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho, la pena y la reparación civil.

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

Justificación de la investigación:

Este presente trabajo de investigación se está realizando con el cumplimiento de las normas establecidas en el reglamento, que tiene como propósito obtener el título profesional. Se considera que el trabajo es relevante de conocimientos y se está procurando cumplir con las normas de la Sunedu.

Por lo tanto, permite la aplicación de los conocimientos adquiridos, quien sistemáticamente aplica lo aprendido para interpretar el contenido de un proceso judicial, reconocer en dicho contexto componentes de tipo procesal y sustantivo, que abordan desde el punto de vista teórico, con motivo de participar en el desarrollo de otras asignaturas de la carrera. Con la finalidad de obtener los resultados que servirán para optar el título profesional de la carrera de derecho.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

Investigación fuera de línea:

Arque. (2017) desarrolló una investigación descriptiva y explicativa, titulada “Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 – 2015”, llegando a las ciertas conclusiones: 1). Los supuestos de configuración del despido incausado, desarrollados en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 - 2015, son: 1.1 Por vencimiento del contrato civil desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido, 1.2) Por vencimiento del contrato modal a plazo fijo desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; 1.3) Por vencimiento de convenio de prácticas desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; 1.4) Por excepción a la causal objetiva de extinción de vínculo laboral de jubilación, cuando se trate de labor académica o administrativa;1.5) Por impedimento del retorno al puesto originario de trabajador de confianza. 1.6) Por conclusión de contrato CAS cuando éste es celebrado inobservando una desnaturalización anterior a la celebración de dicho contrato.2). La protección frente al despido incausado, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 – 2015, se clasifica en: 1. Etapa de la concesión de la tutela restitutoria (Reposición); y 2. Etapa de restricción al acceso de la tutela restitutoria (reposición con el requisito de ingreso por concurso público y plaza presupuestada).

Asimismo, García. (2009) realizó una investigación descriptiva y explicativa, titulado “la extensión del pago de remuneraciones devengadas a la restitución por despido incausado o fraudulento”; llegando a las ciertas conclusiones: 1).Las remuneraciones devengadas derivadas de un proceso de amparo por despido lesivo de derechos constitucionales o de un proceso laboral por nulidad de despido tienen naturaleza restitutoria, por lo tanto también se deben hacer extensivas a la reposición por despido incausado y fraudulento. 2)La naturaleza jurídica de la remuneración en nuestro país es definida como el pago que le corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad, siendo necesario que el empleador asuma el riesgo del trabajo. 3). La reposición por despido incausado o fraudulento tiene la misma naturaleza jurídica que la reposición por declaratoria de nulidad del despido, por cuanto genera efectos jurídicos extintivos del acto de despido y corresponde la restitución del derecho retrotrayendo sus efectos hasta el momento de su celebración, como una especie de nulidad absoluta originada por afectación de derechos

de constitucionales, sean o no de índole constitucional. 4) Todo tipo de despido es contrario a las normas de orden público por contravenir la norma imperativa contenida en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, presupuesto necesario para que se declare la nulidad absoluta del despido, conforme al artículo 219° inciso 8 del Código Civil.

Así también para, Catacora. (2016) que realizó una investigación descriptiva y explicativa, titulado “el Despido Incausado y fraudulento”; llegando a las ciertas conclusiones: 1) El despido incausado y fraudulento produce la indemnización por parte de la patronal a favor del trabajador. 2) Se ha establecido que los trabajadores afectados por el despido sustentaban su reclamo solicitando al mismo tiempo la reposición y la indemnización. 3) Se ha establecido que en los reclamos laborales sobre despido incausado y fraudulento, los jueces laborales emiten sus sentencias en forma diferencial, provocando desconcierto y confusión entre los litigantes y letrados patrocinadores. 4) Frente a la polarización de sentencias emitidas por despido incausado y fraudulento, la Corte Suprema ha convocado a un pleno jurisdiccional en materia laboral, para solucionar la mencionada problemática diferencial.

Investigación de la misma línea

En la investigación realizada por Linares (2018) titulado “Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por Despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00080-2017-0-1903-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Loreto – Iquitos 2018”. Se trata de un estudio de nivel explorativo descriptivo, diseño no experimental, transversal y retrospectivo para su elaboración se usó el expediente, que se indica en el título; el objetivo fue determinar la calidad de sentencia en estudio; donde los resultados revelaron lo siguiente: Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango muy alto, muy alto y muy alto; y de la sentencia de segunda instancia la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia: fueron muyalta, muy alta y muy alta respectivamente.

Asimismo, Romero (2018) realizó su investigación titulado “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre, Reposición por despido incausado según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°, 114-2012-0-901-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Norte, Lima, 2017”. Se trata de un estudio de nivel cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, diseño no experimental, retrospectivo y transversal para su elaboración

se usó el expediente, que se indica en el título; el objetivo fue determinar la calidad de sentencia en estudio; donde los resultados revelaron lo siguiente: Las sentencias de primera instancia fueron de rango: alta, mediana y mediana; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango mediana y muy alta, respectivamente.

Así también, Acha (2016) investigó sobre “la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre nulidad de despido incausado y consiguiente reposición de empleo, en el expediente N° 03165-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura. En la parte metodológica indica que se trata de un estudio cuantitativo cualitativo; nivel exploratorio descriptivo; diseño no experimental; retrospectivo, y transversal; y tuvo como objetivo principal determinar la calidad de sentencia en estudio; en dicho trabajo se llegó a las siguientes conclusiones: Fueron de muy alta y muy alta calidad, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

En esta misma línea, Palacios (2016) desarrollo su investigación titulado “la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Proceso de amparo por vulneración del derecho al trabajo, en el expediente N° 03102-2013-0-2001-JR-CI-01, del Distrito Judicial de Piura, de la ciudad de Piura”. En la parte metodológica indica que se trata de un estudio cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, diseño no experimental, retrospectivo y transversal; y tuvo como objetivo principal determinar la calidad de sentencia en estudio; en dicho trabajo se llegó a las siguientes conclusiones: Fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Bases Teóricas de clase procesal

2.2.1.1. La pretensión

La Real Academia Española, manifiesta:

Tiene como concepto que son solicitudes para pedir o conseguir algo. Es decir, es el Derecho bien o mal fundado que alguien juzga tener sobre algo. Por lo tanto, viene ser la petición que se ejercita ante el juez como objeto principal de un proceso para obtener determinados pronunciamientos frente a otra u otras personas. (2017, p.55)

Por otro lado, el Despido Incausado se contextualiza: Cuando el trabajador es despedido involuntariamente en su centro laboral, ya sea de dos formas: La verbal, es decir, mediante comunicación y la escrita sin manifestarle alguna causa que derive de la conducta o alguna labor que la justifique. Se da el despido cuando el empleador de manera unilateral decide romper el vínculo laboral con el trabajador, sin que exista un motivo ni justificación alguna que se relacione con su comportamiento o capacidad como trabajador (Anónimo, 2018).

Base Legal: Artículo 22 del Decreto Legislativo 728.

Elementos

- **Demandante: “X”**
- **Demandado: “Y”**

2.2.1.1.1. Pretensión planteada en el proceso examinado

Solicita la presente demanda de reposición a su centro laboral como Promotora de Ventas de la demanda, por haberse producido un despido incausado (Expediente N°01387-2014-0-2501- JR-LA-03)

2.2.1.2. Los puntos controvertidos

22121. Definición

A lo manifestado por Rioja (2009) los puntos controvertidos son hechos incorporados al proceso con la demanda y la pretensión diseñada en ella, de los hechos invocados por el demandado al ejercer el derecho de contradicción (demanda reconvencional), estos pueden ser afirmados, negados en parte, negados o desconocidos, resulta entonces que los únicos

hechos que deben ser materia de prueba los hechos afirmados que a su vez sean negados discutidos o discutibles, debiendo precisar que no es materia de prueba los hechos aceptados por la otra parte, notorios llamados también de pública evidencia, los que tengan a su favor la presunción legal, los irrelevantes y los imposibles, es decir sólo será materia de prueba los hechos sustanciales que son parte de la pretensión resistidos (no aceptados) por la otra parte demandado o demandante si existe reconvencción, son los que constituyen los puntos controvertidos, los que en su oportunidad procesal serán materia de prueba. Podemos concluir señalando que los puntos controvertidos son los hechos en el que las partes no están de acuerdo como consecuencia del ejercicio del derecho de contradicción.

22122 Punto controvertido en el proceso judicial en estudio

De acuerdo a lo manifestado en aquella sentencia, las presunciones del proceso fueron expuestos en ambas sentencias de los cuales fueron: reposición del demandante a su centro laboral (Expediente N°01387-2014-0-2501-JR-LA-03).

2.2.1.3. El proceso Laboral

22131 Definición

“La academia lo conecta con los aspectos económicos, sociales y jurídicos de aquella fundamental actividad humana para la propia subsistencia y para el sostenimiento colectivo” (Osorio, s.f., p.535).

22132 Pretensiones tramitadas a través del proceso abreviado laboral

La Real Academia Española, menciona que:

Las pretensiones que se tramitan a través del proceso abreviado laboral ante los Juzgados Especializados de Trabajo son: Reposición por despido, incausado, nulo o fraudulento solo si se plantea como pretensión principal única (puede acompañarse de otras pretensiones accesorias, como por ejemplo el pago de remuneraciones devengadas). También puede incluir como petitorio implícito la declaración de existencia de la relación laboral o la desnaturalización del contrato laboral a plazo fijo. (2017, p.41)

22133. Principios aplicables

Según, La Real Academia Española, los principios del derecho procesal laboral aplicables son:

El proceso laboral posee principios propios, los cuales han sido recogidos en el artículo I del Título Preliminar de la NLPT.

Inmediación: El juez debe tener contacto directo e inmediato con los sujetos (partes y terceros) y objetos del proceso (documentos, pruebas, etc.), ya que, de esta manera, adquiere mayores y mejores elementos de convicción.

Oralidad: Coexiste con el sistema escrito, pero predomina sobre éste. Y se evidencia en la realización de las audiencias, pues se basan en un debate oral entre las partes.

Concentración: En el proceso ordinario laboral, la audiencia de juzgamiento concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

Economía Procesal: Se reduce el número de actos procesales y el intervalo de tiempo entre estos. Vinculado a los principios de concentración y celeridad procesal.

Veracidad: La finalidad del proceso es acercarse lo más que se pueda a la verdad real. Con este objetivo se exige a las partes de desenvolverse dentro el proceso con buena fe, lealtad, etcétera. (2017, p.20)

2.2.1.4. La audiencia única en el proceso laboral

2.2.1.4.1. Definición

“Acto de oír las personas de alta jerarquía u otras autoridades, previa concesión a quienes exponen, reclaman o solicitan algo. Es decir, un tribunal de justicia colegiado y que entiende en los pleitos o en las causas de determinado territorio” (Real Academia Española, 2017).

2.2.1.4.2. Contenido de la audiencia en el proceso examinado

En la ciudad de Chimbote, siendo el día viernes doce de setiembre del año dos mil catorce, presentes en la sala de audiencia N°03 del módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal del trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa, ubicado en la sede central, séptimo piso de la cuadra 8 de la av. Pardo, ante el Señor Juez, en la demanda interpuesta por X contra Y sobre reposición al centro de trabajo, se procedió a verificar la presencia de los intervinientes convocados en esa audiencia. En este acto el juez señala las reglas de conducta a seguir durante la presente audiencia, las mismas que quedan registradas en audio y video. La etapa de conciliación no se efectúa debido a la incomparecencia de la parte demandada.

Y las pretensiones de materia en el juicio fueron determinar si le corresponde o no a la demandante la reposición en su puesto de trabajo por Despido Incausado. De ahí se dio la etapa de confrontación de posiciones, el señor juez dispone que las partes procedan a oralizar los alegatos iniciales. El abogado de la parte demandante da una exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que la sustentan quedan registradas en audio y video. Y la parte demandante debido a su inasistencia no fue posible la exposición oral de su contradicción y de los fundamentos de hecho de la demandada en la que sustentan, queda registrado en audio y video. De ahí pasaron a la etapa de admisión de medios probatorios. Por la parte del demandante dieron a conocer todas las pruebas anexadas mientras que los demandados no se admitieron por estar en calidad de rebelde. Entonces el señor juez dispone que las partes proceden a oralizar los medios de prueba. Por último, el señor juez dispone que las partes procedan a oralizar sus alegatos finales. Los alegatos del abogado de la parte demandante, su exposición queda registrada en audio y video mientras que el abogado de la demandada debido a su inasistencia no es posible la exposición, conforme queda registrado. En ese estado el señor juez cierra el debate y de conformidad el artículo 47 de la ley N° 29497, procede reservar fallo. Al mismo tiempo, el señor magistrado cita la parte para el día viernes diecinueve de setiembre del dos mil catorce, a las cinco y treinta de la tarde, en la sede de este despacho, a fin de ser notificados con la sentencia en físico. Finalizo a las 9:41 Horas. (Expediente N°01387-2014-0-2501-JR- LA-03)

2.2.1.4.3. Los sujetos del proceso

2.2.1.4.3.1. El Juez

“Es la persona que tiene autoridad y potestad para juzgar y sentencia, viene hacer un miembro de un jurado o tribunal. Y persona nombrada para resolver cualquier asunto o materia, especialmente una duda o controversia” (La Real Academia Española, 2017).

2.2.1.4.3.2. Las partes

Las partes procesales son las personas que intervienen en un proceso judicial para reclamar una determinada pretensión o para resistirse a la pretensión formulada por otro sujeto. A la persona que ejercita la acción se la llama “Actor” (el que actúa), “Parte actora”, o bien “demandante”. A la persona que se resiste a una

acción se la llama “Parte Demandada”, o, simplemente “Demandado”. (Real Academia Española, 2017, p.1)

2.2.1.4.3.3. Principios laborales de las Partes

Respecto al tema Álvarez, sostiene que los principios laborales que tienen las partes en el proceso son:

El principio de dualidad de partes: Implica que, como regla general, en todos los procesos, las partes ocupan siempre una de estas posiciones o roles: demandante o demandado. Como se verá, puede haber más de dos partes en el proceso, pero en principio cada una de ellas debe situarse en una de estas posiciones (es decir, puede haber varios demandantes y/o varios demandados).

El principio de contradicción o audiencia: Supone que las partes tienen que tener la posibilidad de defenderse de las pretensiones, argumentos y pruebas presentados por la parte contraria. Desde luego, no puede condenarse a una persona a la satisfacción de una determinada pretensión si no se la ha citado adecuadamente a juicio como parte demandada.

El principio de igualdad de partes: La regla general en Derecho Procesal es que el órgano judicial debe mantenerse en una posición de neutralidad y tratar a ambas partes por igual (lo que, en parte, deriva del principio de contradicción). Así pues, el principio de igualdad de partes supone que éstas se encuentran en una posición sustancialmente idéntica, ostentando las mismas facultades y cargas. (2008, pp. 1-2)

2.2.1.5. La prueba

2.2.1.5.1. Definición

Según, La Real Academia Española (2017) la prueba tiene como definición ser la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo. Es un indicio, señal o muestra que se da de algo. También, es un ensayo o experimento que se hace de algo, para saber cómo resultará en su forma definitiva. Asimismo, es una muestra, cantidad pequeña de un alimento destinada a examinar su calidad. Es decir, es un examen que se hace para demostrar o comprobar los conocimientos o aptitudes de alguien. Por lo tanto, es la justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la

ley.

Es un conjunto de actuaciones que, dentro de un juicio, cualquiera que sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas. Las pruebas generalmente admitidas en las legislaciones son las de indicios, la presunción y especies, la confesión en juicio, la de informes (prueba de informes); la instrumental. llamada también documental. Algunas legislaciones determinan el valor de ciertas pruebas, al cual se tiene que atener el juzgador, pero lo más corriente y lo más aceptable es que la valoración de las pruebas sea efectuada por el juez con arreglo a su libre apreciación. A más del significado procesal anterior, el de mayor relieve jurídico, prueba es toda razón o argumento para demostrar la verdad o la falsedad en cualquier esfera y asunto. Ensayo o experiencia. Parte minúscula que se gusta de un producto, o que se examina, para verificar si agrada o si presenta las cualidades apetecidas por el eventual adquirente. En los procedimientos, son objeto de prueba los hechos controvertidos, y solamente los hechos. Por excepción, que se interpreta de maneras distintas, los tribunales exigen a veces que se pruebe la costumbre, no obstante ser fuente jurídica, y el Derecho extranjero aplicable a su caso; ambos, en cuanto a su vigencia (carga de la prueba.). (Osorio, s.f., p. 791)

2.2.1.5.2. El objeto de la prueba

“El objeto de prueba son, por lo regular, los hechos, a veces las máximas de experiencia y rara vez los preceptos jurídicos” (Rosenberg, s.f., p. 370).

De tal modo, Stein citado en Echandía, refiere que el objeto de la prueba:

Pueden constituir los preceptos jurídicos y los hechos, puesto que el juez tiene siempre la misión de subsumir supuestos de hechos, es decir, conjunto de hechos, en los preceptos legales, con objeto de afirmar o negar la procedencia de las consecuencias jurídicas de dichos supuestos fácticos. Pues bien, ahora cuando se trata del objeto de la prueba, éste no puede consistir sino en la afirmación, o alegación de los en que se fundamenta la pretensión. Existe pues, normalmente, una identificación de principio entre el objeto de la prueba y el objeto de la alegación, así como existe una estrecha correlación entre la carga de la alegación y la carga de la prueba, conforme al conocido principio según el cual, para demostrar un hecho en el proceso es menester haberlo afirmado, sea el actor en la demanda, o bien el demandado en la contestación. (s.f., p.37)

2.2.1.5.3. La carga de la prueba

Prescrito en el artículo 78 del Código de Trabajo, asevera que: “La culminación de un contrato de trabajo se conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, tiene efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder. b) A título de agravio y deterioro, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales. El artículo especificado se complementa con el artículo 332 del Código, se mencionan como requisitos que contengan el escrito de la demanda ya que hace alusión a los medios de prueba que deben ser ofrecidos en forma clara y precisa, es por ello, para casos de despido, este requisito no sería aplicable para dichos empleadores (Rojas, 2015).

2.2.1.5.4. Principio de la valoración conjunta

Respecto al tema Obando, considera a este principio como:

La valoración es una operación mental sujeta a los principios lógicos que rigen el razonamiento correcto. La lógica formal ha formulado cuatro principios:

Principio de identidad, que implica adoptar decisiones similares en casos semejantes, manteniendo el razonamiento realizado para ambos casos.

Principio de contradicción, significa que los argumentos deben ser compatibles entre sí; no se puede afirmar y negar al mismo tiempo una misma cosa.

Principio de razón suficiente, apela al conocimiento de la verdad de las proposiciones; si las premisas son aptas y valederas para sustentar la conclusión, ésta será válida.

Principio de tercero excluido, en el caso de que se den dos proposiciones mediante una de las cuales se afirma y la otra niega, si se le reconoce el carácter de verdadera a una de ellas, no hay una tercera posibilidad, la otra falsa. (2013, p. 3)

2.2.1.5.5. El principio de adquisición

Es la rama procesal, se sabe que estas cargas ya sea afirmación o de la prueba se encuentran repartidas entre cada una de las partes, estos resultados de la actividad que aquellas realizan en tal sentido se obtienen para el proceso en forma irrenunciable, es decir, revistiendo en carácter común a todas las partes que intervengan en el proceso. Es por ello que, de acuerdo a este principio, todas las partes vienen a favorecer o perjudicarse por igual con los resultados aportados a la causa de cualquier de ellas (Real Academia Española, 2017).

2.2.1.5.6. El principio de congruencia

El termino congruencia viene derivando del “latin congruent”. Refiere conveniencia, es decir Coherencia. Este principio se relaciona principalmente con el derecho a la motivación de resoluciones judiciales y a la búsqueda de una decisión que respete estos parámetros de lógica. Por otro lado, este principio está unido y forma parte de un contenido esencial o constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de resoluciones judiciales, ya que el juez, al ejecutar la motivación de sus decisiones, no solo debe proteger que estas sean coherentes, sino que seas lógicas (Anónimo, 2015).

2.2.1.5.7. Medios Probatorios en el Proceso Examinado

Los medios probatorios fueron los siguientes: Informe N° 601-2014-GRA-P-E-CHINECAS/ADM/PERS del 15 de julio de 2014, reporte histórico del personal, boletas de pago del demandante, informe N° 012-2014-GRA-P-E-CHINECAS/OPP/JMM de fecha 15 de julio de 2014, informe N° 249-2014-GRA-P.E-CHINECAS/ADM/PERS del 25 de junio de 2014, oficio múltiple N°016-2014-región Ancash- GRPAT/SGPPTO del 18/febrero/2014,oficio circular N° 015-2014-ef/50.07 de fecha 28 de mayo de 2014, resolución gerencial N° 333-2013-GRA-PE chinecas y directiva N°004-2013- GRA-P.E.CHINECAS/OPP. (Expediente N°01387-2014-0-2501-JR-LA-03)

2.2.1.6. La sentencia

Según, el jurista Cabanellas, define:

La palabra sentencia procede del latín “sintiendo”, que equivale a sintiendo; por expresar la sentencia lo que siente u opina quien la dicta. Por ella se entiende la decisión que

legítimamente dicta el juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y según la ley o norma aplicable. Aquella que, por insuficiencia de pruebas o por falta de fundamentos legales que apoyen la demanda o la querrela, desestima la petición del actor o rechaza la acusación, que produce a favor del reo (demandado en lo civil y acusado o procesado en lo criminal) la liberación de todas las restricciones que la causa haya podido significar en su persona, derechos y bienes. De tal modo, es la decisión legítimamente pronunciada por el juez, al juzga de acuerdo consu opinión, yque alcanza a cuantos se encuentren en las mismas condiciones, aun cuando no hayan participado directamente en el litigio. Tal definición, aunque exacta, no basta para fijar la verdadera naturaleza de la sentencia colectiva en el Derecho Laboral, donde alcanza su expresión más completa; ya que, en las demás jurisdicciones, los efectos de la cosa juzgada son más restringidos. En lo laboral, la sentencia colectiva constituye el fallo dictado por juez competente para fijar normas generales de regulación de trabajo, con efectos, portanto, similares a los del pacto colectivo. La acorde y conforme con las cuestiones planteadas por las partes, ya las admita o rechace, condenando o absolviendo. De remate. La dictada en el juicio ejecutivo, para proceder a la venta de los bienes embargados, y hacer pago al acreedor ejecutante. (1993, pp. 579- 580)

“De tal modo Acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento” (Couture, s.f., p.884).

“La Decisión judicial que en la instancia pone fin al pleito civil o causa criminal, resolviendo respectivamente los derechos de cada litigante y la condena o absolución del procesado” (Ramírez, s.f., p. 884).

Por su parte Osorio, sostiene lo siguiente:

La sentencia judicial adquiere el valor de cosa juzgada cuando queda firme, bien por no haber sido apelada, bien por no ser susceptible de apelación, por lo cual la declaración que contenga es inmovible en cuanto afecta a las partes litigantes, a quienes de ella traigan causa y en cuanto a los hechos que hayan sido objeto del litigio. Sin embargo, existen algunos casos en que, no obstante ser firme la sentencia, la cuestión litigiosa puede ser reproducida en un procedimiento distinto. Tal supuesto se produce en las sentencias dictadas en los juicios ejecutivos, ya que las partes pueden volver sobre el asunto en juicio ordinario, así como las que recaen en los juicios sobre alimentos provisionales, problema que igualmente puede ser reproducido en el juicio sobre alimentos definitivos. Cuando no se dé la posibilidad de volver sobre el asunto ya sentenciado, la cosa juzgada se llama sustancial, y en caso contrario, formal. Lo procesal específico aparte, en que además ha de señalarse que sentencia se opone a auto y a providencia, por resolución principal, el vocablo

significa además dictamen u opinión. (s.f., p. 884)

2.2.1.6.1. La estructura de la sentencia

2.2.1.6.1.1. La parte expositiva

Es la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento. Constituye el preámbulo de la misma, contiene el resumen de las pretensiones del demandante y del demandado, así como las principales incidencias del proceso, como el saneamiento, el acto de la conciliación la fijación de puntos controvertidos, la realización del saneamiento probatorio y la audiencia de pruebas en un breve resumen si ella se hubiere llevado a cabo. Ello implica que solamente encontremos los principales actos procesales realizados durante el desarrollo del proceso, mas no actos meramente incidentales que no influyen o tienen importancia en el mismo; así, como ejemplo, no encontraremos el escrito de una de las partes solicitando variación de domicilio procesal o cambio de abogado u una nulidad o rectificación de resolución (Rioja, 2017).

2.2.1.6.1.2. La parte Considerativa

Son las que se encuentra la motivación que está constituida por la invocación de los fundamentos de hecho y derecho, así como la evaluación de la prueba actuada en el proceso. En esta parte encontramos los fundamentos o motivaciones que el juez adopta y que constituyen el sustento de su decisión. Así evaluará los hechos alegados y probados por el demandante y el demandado, analizando aquellos que son relevantes en el proceso, por ello no encontramos decisión jurisdiccional alguna en la que el juez detalle cada uno de los medios probatorios admitidos y los analice independientemente, sino que realiza una evaluación conjunta (Rioja, 2017).

2.2.1.6.1.3. La parte resolutive

Son el fallo, que viene a ser el convencimiento al que el juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se suspenden. Accesoriamente encontramos otras decisiones que puede tomar en juez en la sentencia como lo es el pronunciamiento respecto de las costas y costos a la parte vencida. Asimismo, el pago de

multas y de los intereses legales que pudiera general en su caso algunas materias. Finalmente, el complemento de la decisión o el que permite su ejecución como lo es disponer oficiar a alguna dependencia para que ejecute su fallo (Rioja, 2017).

2.2.1.6.2. El principio de motivación

Son garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso (Rioja, 2017).

2.2.1.6.3. La Motivación Fáctica

Son las razones por las que el órgano judicial ha declarado o rechazado declarar determinados hechos como probados (Rioja, 2017).

2.2.1.6.4. La motivación jurídica

Son las partes de la sentencia que indica las razones que han conducido al juez a fallar en uno u otro sentido, demostrando así que su decisión no es arbitraria, sino resultado del correcto ejercicio de la función jurisdiccional. Así, el juez muestra las razones que le han conducido a tomar su decisión y permite a las partes involucradas conocer esas razones, y al mismo tiempo, hace posible el posterior control del proceso por los órganos y tribunales superiores (Méndez, s.f.).

2.2.1.6.5. El principio de congruencia

El vocablo congruencia deriva del latín congruente. Significa conveniencia, “Coherencia”. Como principio de congruencia este se vincula estrechamente con el derecho a la motivación de resoluciones judiciales y a la búsqueda de una decisión que respete los parámetros de logicidad. No cabe duda que el principio de congruencia está ligado y forma parte del contenido esencial o constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de resoluciones judiciales, ya que el juez, al realizar la motivación de sus decisiones, no solo debe cuidar que estas sean lógicas sino también congruentes (Anónimo, 2015).

2.2.1.6.5.1. La congruencia en la sentencia

La congruencia presupone la confrontación entre la parte dispositiva de la sentencia y el objeto del proceso delimitado por referencia a sus elementos subjetivos (partes) y objetivos (causa de pedir y petitum), de modo que la adecuación debe extenderse tanto al resultado

que el litigante pretende obtener, como a los hechos que sustentan la pretensión y al fundamento jurídico que la nutre, sin que las resoluciones judiciales puedan modificar la “causa petendi”, alterando de oficio la acción ejercitada, pues se habrían dictado sin oportunidad de debate, ni de defensa, sobre las nuevas posiciones en que el órgano judicial sitúa (Palomar, s.f.).

2.2.1.7. Medios Impugnatorios

2.2.1.7.1. Definición

Según Monroy Gálvez citado en Ramos, afirma que:

Es un instituto procesal como el instrumento que la ley le concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule revoque este, total o parcialmente. En tal sentido esta figura procesal constituye una facultad que otorga la norma procesal a las partes quienes tengan un legítimo interés en el proceso con el objeto de que la decisión expedida por el magistrado sea revisada por su superior por cuanto se le ha puesto de conocimiento la existencia de un vicio o error y para que este en su caso lo revoque sea en parte o en su totalidad y logre de esta manera la finalidad del proceso. (2016, p. 6)

Según, Gozaini citado en Ramos, el reconocimiento del derecho de impugnar la decisión:

El reconocimiento del derecho de impugnar la decisión, se viabiliza en la senda de los recursos, que son medios de transferir la queja expresiva de los agravios, que son considerados presentes en la resolución cuestionada. También se puede señalar que constituyen aquellos actos jurídicos procesales realizados por las partes legitimadas en el proceso con la intención de poner en conocimiento del juez los vicios (causal de nulidad que la invalida) o errores (aplicación equivocada de la norma o una apreciación equivocada de los hechos) que afectan a uno o más actos procesales para que este o el superior disponga su revocación o anulación sea esta de manera total o parcial restándola de esta manera sus efectos. (2016, p.6)

2.2.1.7.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso

En la NLPT se observa que ella ha regulado expresamente como medios impugnatorios únicamente a la apelación y la casación. (Puente, s.f., p.12)

Por otro lado, el jurista Núñez, afirma que, en nuestro sistema procesal, está compuesto los

medios impugnatorios en dos grandes categorías, a saber:

Los remedios: Estos pueden formularse contra actos procesales no contenidos en resoluciones. En el Perú se admiten los siguientes remedios:

La oposición: es a la vez un remedio y una cuestión probatoria. Permite cuestionar determinados medios probatorios (declaración de parte, exhibición, pericia, inspección judicial y medios probatorios atípicos), con el propósito de que éstos no sean incorporados al proceso.

La tacha: es también una cuestión probatoria; su objeto es cuestionar la validez de determinados medios de prueba (testigos, documentos y medios probatorios atípicos).

La nulidad: puede solicitarse como remedio contra actos procesales no contenidos en resoluciones (por ejemplo, la nulidad de una notificación por encontrarse incompleto el documento que se pretende notificar) o contra resoluciones, siendo que en este último caso se le considerará un recurso. En cualquier caso, la nulidad debe apoyarse en el error en la aplicación o en la inaplicación de normas de índole procesal (por ejemplo, el defecto en la motivación de una resolución).

Los Recursos: Son los medios impugnatorios destinados a cuestionar resoluciones.

La reposición: El recurso de reposición procede contra los decretos, con el propósito que el Juez los revoque.

La corrección: Este recurso permite solicitar al Juez que: Corrija cualquier error material que contenga la resolución emitida (por ejemplo, un error de suma en una liquidación de beneficios sociales) o complete la resolución emitida pronunciándose sobre los puntos controvertidos que no hubiesen sido resueltos.

La apelación: El recurso de apelación permite que el órgano jurisdiccional superior examine una resolución que ha producido agravio por haber incurrido en error de hecho y de derecho. Cuando el error alegado es de índole procesal, se entiende que el recurso de apelación incluye el de nulidad.

La queja: El recurrente puede presentar un recurso de queja para cuestionar la resolución que declara inadmisibles o improcedentes un recurso de apelación o que lo concede con efecto distinto al solicitado.

La casación: Conforme a lo declarado por el artículo 384° de nuestro CPC, "el recurso de casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia". (2016, pp.16-17)

2.2.1.7.3. Principios de la impugnación:

Al respecto para Puente, los siguientes principios son:

Principio de instancia plural, manifestación del derecho a impugnar art. 139 inc. 6 de la Constitución, que exista un doble grado de pronunciamiento jurisdiccional respecto de las pretensiones que se discuten en el proceso laboral.

Principio de la reformatio in pejus, el juez de segunda instancia no puede empeorar la situación del apelante.

Principio de inmediación, el superior debe recibir una impresión lo más directa posible de los hechos y las personas. (s.f., p.9)

2.2.1.7.4. Recurso formulado en el proceso examinado:

En el expediente N°01387-2014-0-2501-JR-LA-03 como medio de recurso de impugnación se aplicó el Recurso de Apelación, por la parte demandada P.E.C contra la parte demandante C.L.J.M, dando como resultado en la sentencia que lo declara infundada su pretensión del demandado. Para la parte demandante utilizo la reposición dado como resultado en la sentencia declarándola fundada. (expediente N°01387- 2014-0-2501-JR-LA-03).

2.2.2. Bases Teóricas Sustantivas

2.2.2.1. Derecho del Trabajo

2.2.2.1.1. Definición:

Krotoschin citado en Osorio, sostiene que el derecho del trabajo está conformado por:

Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta lo jurídico.

Si el trabajo constituye el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida, parece evidente que toda persona ha de tener el derecho de trabajar; porque otra cosa, salvo el supuesto de tratarse de rentistas, equivaldría a una condena a perecer. Sin embargo, y hasta el presente, ese derecho es más teórico que real, porque carece de exigibilidad jurídica. Constituye, a lo sumo, una aspiración encaminada a lograr que el Estado provea inexcusablemente de trabajo a quienes no lo tengan y lo reclamen, lo que en la actualidad no sucede. (s.f., pp. 298-299)

Según Cabanellas citado en Osorio, afirma al respecto lo siguiente:

Derecho al trabajo (garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado), Derecho en el trabajo (reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad), Derecho del trabajo (salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo), Derecho después del trabajo (previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales), Derecho Colectivo del Trabajo (sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje). Lo que interesa de la relación que queda reseñada es que proporciona una completa visión de los temas que integran esta rama del Derecho, sin que importe dilucidar si algunos de los temas incluidos en uno de los grupos hubiesen tenido mejor cabida en otro. En lo que desde luego la doctrina discrepa es en la determinación de si la previsión social corresponde al Derecho Laboral o si es una disciplina autónoma. (s.f., p. 299)

2.2.2.1.2. Características

Según, Huarachi (2016) las características del derecho del trabajo son:

- **Voluntariedad:** Es decir voluntario, porque el trabajo forzoso (contra la voluntad), está excluido, requiriéndose necesariamente la existencia de una voluntad coincidente (consentimiento), a fin de establecer una relación laboral.
- **Ajenidad:** Es decir, que se refiere al trabajo por cuenta ajena.
- **Personal (in tuito personae):** Dado que la prestación del servicio es efectuada por la propia persona que se halla en relación de dependencia.
- **Remunerabilidad:** Ya que todo trabajo por cuenta ajena debe ser pagado con un sueldo, salario.
- **Dependencia:** Porque crea un vínculo entre el empleador y el trabajador, por el cual éste se encuentra en situación de disponibilidad laboral frente al empleador.
- **Subordinación:** Al estar el trabajador jerárquicamente relacionado, con la obligación de cumplir y acatar las normas internas del trabajo y las directrices de los niveles superiores de decisión.

2.2.2.1.3. Elementos:

Para autores como Pacheco, los elementos primordiales del derecho de trabajo son:

La subordinación como elemento característico del contrato de trabajo: En estos contratos lo que interesa es, principal pero no exclusivamente, el resultado de la actividad y no el modo de realizar el servicio. No obstante, también en estos casos existe la obligación de realizar la obra o prestar los servicios de acuerdo a lo expresamente pactado, pero esta exigencia no convierte los servicios civiles en laborales. Esto ocasiona que se generen las llamadas zonas grises y también contratos celebrados en fraude de ley que pretenden encubrir una relación laboral bajo la formalidad de un contrato civil para evitar las cargas sociales anejas al contrato de trabajo.

La subordinación es una característica de la prestación de servicios laborales, que ha sufrido una larga evolución. Cuando el trabajo se realizaba en regímenes de esclavitud y servidumbre, la subordinación era total: abarcaba incluso la intimidad de la persona.

A medida que se acentúa la libertad y la temporalidad del trabajo se ha reducido y

concretado el ámbito de las órdenes que pueden ser impartidas. Al punto que hoy en día el deber de obediencia - que es otro modo de definir la subordinación del trabajador - se encuentra limitado, y una limitación en la dependencia, a “lo debido en razón del oficio”.

Por esta razón la subordinación es compatible con las libertades de:

Concepción: Cuando el trabajador puede decidir la modalidad de la prestación de sus servicios. Es el típico caso de los altos cargos directivos. Esta libertad si bien no es incompatible con la subordinación, tampoco es que le sea connatural.

Ejecución: Esta libertad debe encuadrarse dentro de los márgenes otorgados por el empleador. A mayor autonomía, menor subordinación y, consecuentemente, menores posibilidades de encontrarse frente a un contrato de trabajo y mayores posibilidades de ser un trabajo realizado por cuenta propia, aun cuando exista un mínimo de órdenes y coordinaciones, para que se cumpla el cometido a cabalidad. (2012, pp. 26-28)

2.2.2.1.3.1. El Trabajador

“Persona que realiza actividades laborales, obteniendo una remuneración mensual, para su beneficio económico. También adecuándose a las reglas de la entidad que labora, yendo en forma diaria” (Real Academia Española, 2017).

2.2.2.1.3.2. El Empleador

Entidad o jefe que tiene a su cargo un grupo personas, para que elaboren en su empresa. (Real Academia Española, 2017).

2.2.2.2. Principios del Derecho del Trabajo:

Para el jurista Podetti, los principios que rigen el derecho del trabajo son:

a. Principio tutelar o protector: Este principio alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, esto es, el establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula, a favor o en beneficio del trabajador

b. Principio de la continuidad de la relación laboral: Este principio, reconocido a favor del trabajador persigue que las relaciones laborales sean estables. Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.

c. Principio de supremacía de la realidad: Puede definirse este principio señalando que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero.

d. Principio de razonabilidad: Es un principio bastante general que establece la idea de lo razonable como criterio interpretativo de aquellas situaciones en que producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables.

e. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales: Este principio plantea la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho del Trabajo.

f. Principio de libertad sindical: Este es un principio referido a la génesis, aplicación e interpretación del Derecho Colectivo del Trabajo. (s.f., pp. 15-16)

2.2.2.3. El contrato de trabajo

2.2.2.3.1. Definición

El contrato de trabajo según Osorio, consiste:

Es un pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada cuyo cumplimiento pueden ser compelida. En una definición jurídica, se dice que hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos. (s.f. pp. 217- 218)

Asimismo, Capitan citado en Osorio, sostiene que el contrato laboral:

Es acuerdo de voluntades, entre dos o más personas, con el objeto de crear entre ellas vínculos de obligaciones, y también documento escrito destinado a probar una convención. Los contratos han de ser celebrados entre personas capaces y no han de referirse a cuestiones prohibidas o contrarias a la moral o a las buenas costumbres. los contratos lícitos obligan a las partes contratantes en iguales términos que la ley. (s.f. p.218)

También, Cabanellas citado en Osorio, afirma:

El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.

(s.f., p.22)

Que es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración. (s.f., p.222)

2.2.2.3.2. Características del contrato del trabajo

Es autónomo, es decir, que pesar de que esté ligado al Derecho Positivo tiene sus propias normas o reglas, ya que es independiente. También es dinámico: ya que regula las relaciones jurídicas laborales, estipuladas entre los dos polos de la sociedad capitalista. Es de gran fuerza expansiva: Porque se originó protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista. Es imperativo: Como normas del Derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares. Es concreto y actual: Si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales (Peñalosa, s.f.).

2.2.2.3.3. Elementos del contrato

Estos vienen hacer una actividad personal del trabajador o empleador ya que se refiere a la labor que presta el trabajador, la cual debe ser de manera personal, directa y en el sitio que el empleador está señalando. Pues significa que es “intuitu personae”, es decir, solo es la persona contratada quien puede realizar la actividad. Es por ello que es posible que el trabajador ejecute sus actividades por fuera de la empresa, sin que deje de ser un contrato de trabajo. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador: referente al cumplimiento de horarios (por lo menos 4 horas diarias, por turnos, solo fines de semana), cumplimiento de órdenes, etcétera (Jaimes, 2016).

2.2.2.3.4. Clases de contrato de trabajo:

Sujetos a modalidad: Refiere que son aquellos contratos que pueden realizarse cuando lo requiera la empresa, entidad receptora o la necesidad del mercado.

Contratos de naturaleza temporal: Son todo lo que empieza por un inicio o lanzamiento de una nueva gestión laboral o por necesidad del mercado o por reconversión temporal.

Contratos de naturaleza accidental: Menciona que son aquellos que se realizan o celebran en forma ocasional por suplencia o de emergencia.

Contratos para obra o servicio: Es un contrato específico, cuya labor consiste en la realización de un trabajo específico y con determinada duración (Poddetti citado en Morgado, s.f.).

2.2.2.3.5. Obligaciones del empleador

Para, Lozano citado en Morgado, las obligaciones esenciales del empleador, consiste:

Poner a la disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad.

Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares contenidos.

Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. (s.f., p.391)

2.2.2.3.5.1. Prohibiciones del empleador

Lozano citado en Morgado, asevera lo siguiente:

Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con las excepciones legales.

Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.

Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de suderecho de asociación.

Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.

Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios. (s.f., p. 392)

2.2.2.3.6. Obligaciones del Trabajador

Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparten el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios (Guerrero citado en Morgado, s.f.).

2.2.2.3.6.1. Prohibiciones al Trabajador

Según, Guerrero citado en Morgado, las prohibiciones para el trabajador son:

Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso del empleador.

Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar del trabajo.

Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover

suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.

Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado. (s.f., pp. 402-403)

2.2.2.4. La extinción del Contrato de trabajo

2.2.2.4.1. Definición

La extinción de los Contratos de trabajo nos conduce al final de la relación laboral. Sin embargo, a veces la extinción está prácticamente decidida desde que comienza la relación, al suscribir un contrato por obra o tiempo determinados o alguna de las muchas variables de las novedosas formas de contratación precaria a las que las corrientes flexibilizadoras han dado vida so pretexto de impulsar el empleo (Unna citado en Morgado, s.f.).

2.2.2.4.2. Extinción derivada de la Voluntad de ambas partes

2.2.2.4.2.1. Terminación de las relaciones eventuales

Son aquellas relaciones cuya duración está sujeta al cumplimiento de un plazo o a la verificación de una condición resolutoria, entendiendo ésta como la llegada del evento previsto por las partes para la finalización de la relación. Por lo general la terminación del contrato eventual no produce responsabilidad alguna para las partes, aunque en algunos países permite al trabajador retirar las sumas depositadas por el empleador a lo largo de la relación en un fondo establecido conforme a las leyes respectivas (Unna citado en Morgado, s.f.).

2.2.2.4.2.2. Mutuo consentimiento:

Unna citado en Morgado, menciona que:

El mutuo consentimiento, mutuo acuerdo o mutuo disenso, como también se le llama, es la forma ideal de extinción de las relaciones de trabajo. Es de suponerse que después de que las partes han convenido la terminación de la relación y las condiciones de esa terminación,

no habrá de surgir ningún problema, sin olvidar que ese convenio pudo haber puesto fin a un conflicto previo. (s.f., p.511)

2.2.2.4.2.3. Jubilación convencional

La jubilación convencional deriva del pacto celebrado por lo general a través de la negociación colectiva, aunque ocasionalmente también mediante acuerdos de carácter individual, por el cual las partes determinan que bajo ciertas condiciones de edad y/o antigüedad, el trabajador dejará de prestar sus servicios y se hará acreedor a una pensión vitalicia a cargo del empleador (Unna citado en Morgado, s.f.).

2.2.2.4.2.4. Extinción derivada de la voluntad del trabajador

Para autores como Unna citado en Morgado, la extinción del contrato deriva:

Renuncia o dimisión: Es la decisión libre del trabajador de separarse de su empleo en ejercicio de su derecho. Por tanto, no consideramos como renuncia o dimisión al acto unilateral del trabajador que da por terminada la relación sin expresión de causa o sin causa justificada, dadas las distintas consecuencias jurídicas que conllevan. se considera que el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo en forma voluntaria, sin responsabilidad para él, cuando ésta ha sido pactada por tiempo indefinido, siempre y cuando cumpla con su obligación de dar un preaviso al empleador con cierta anticipación.

Abandono de empleo: El abandono de empleo significa no solamente una ausencia prolongada del trabajador, sino la concurrencia de circunstancias que hacen suponer o abiertamente muestran su intención de no volver. A diferencia de la renuncia, el abandono es ilegal. En ninguno de los casos analizados, el incumplimiento del trabajador puede dar lugar a sanciones corporales ni a que se ejerza coacción sobre él para el cumplimiento forzoso del contrato. En todo caso, surge una responsabilidad pecuniaria.

Rescisión injustificada: El trabajador puede rescindir su contrato, pretendiendo justificar su decisión en causas imputables al empleador o en otras circunstancias. No obstante, esa supuesta justificación puede ser controvertida por el empleador y quedar sujeta a la decisión de una autoridad jurisdiccional, la que eventualmente podrá resolver que la decisión ha sido injustificada.

Rescisión justificada por causas imputables al empleador: Se trata de la decisión del trabajador de separarse de su empleo por motivos imputables al empleador. La doctrina habitualmente se refiere a esta causa de extinción como “despido indirecto”, en tanto refleja una conducta indebida del empleador, que, sin llegar a despedir al trabajador, fuerza

su salida. (s.f., pp. 512-513)

2.2.2.4.2.5. Extinción derivada de la Voluntad del Empleador

Unna citado en Morgado, afirma lo siguiente:

Despido libre: Aquellas situaciones en las que el empleador, en ejercicio de su derecho, separa a un trabajador que carece de estabilidad, pudiendo incurrir o no en algún tipo de responsabilidad de carácter económico.

Despido injustificado: Utilizamos en forma genérica el término de “despido injustificado”, para referirnos a todo el que implica un incumplimiento del empleador, ya sea por carecer de una causa que lo justifique o por no cubrir los requisitos formales respectivos, específicamente en cuanto al aviso de despido. Además de ésta, se suelen utilizar otras denominaciones como despido “arbitrario”, “abusivo”, “improcedente” o “incausado”. También incluimos aquí al conocido como “despido nulo”, término que se utiliza en España y Perú para referirse al que supone una discriminación o violación a los derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador.

Despido Justificado: El despido justificado, también conocido como “despido disciplinario”, responde al derecho del empleador de rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave a sus obligaciones, ya sea que se refieran al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener en relación con su empleo. (s.f., pp. 517-523)

2.2.2.4.2.6. Extinción derivada de la imposibilidad del Trabajador

Unna citado en Morgado, sostiene al respecto lo siguiente:

Muerte del trabajador: La relación de trabajo, por parte del trabajador, es de carácter estrictamente personal, pues no puede ser sustituido por otro, dentro de la misma relación. En otras palabras, si un trabajador sustituye a otro, surge una relación distinta. En consecuencia, la muerte del trabajador conlleva de manera necesaria la terminación de la relación.

Incapacidad física del trabajador: La incapacidad física del trabajador, que incluye tanto la propiamente física o mecánica como la mental, puede provenir de una enfermedad o accidente, de una pérdida natural de facultades o de la falta de adaptación a los cambios en la organización y técnicas del trabajo. A su vez, la incapacidad por enfermedad o accidente puede o no derivar de un riesgo de trabajo.

Incapacidad jurídica del trabajador A menudo olvidamos que la incapacidad del

trabajador puede no derivar de un problema físico sino de una disposición legal que lo inhabilita para seguir laborando. El caso más común es la jubilación forzosa a cierta edad en aquellos países que la contemplan como en Perú en donde es obligatoria a los setenta años. (s.f., pp. 525-527)

2.2.2.5. El Despido

2.2.2.5.1. Definición

Según Lastra, conceptualiza este punto como:

El despido entendido de manera amplia como noción jurídica, no solo comprende la decisión unilateral del empresario por motivos disciplinarios, sino la ruptura de la relación impuesta por el empleador al trabajador, fundándose en causas ajenas al incumplimiento contractual, es decir, la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral de quien lo emplea. (2009, p.3)

La Ley de Productividad y competitividad laboral: acoge el concepto estricto de despido: terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, ante un motivo imputable al trabajador. Quedan, por tanto, fuera del término, los ceses por causa objetiva. Hay en su artículo 34 dos tipos de despidos; el primero, con dos subtipos. Este es el despido arbitrario, que comprende el incausado (en el que no se expresa motivo) y el injustificado (en el que se invoca un motivo, pero no se prueba en el proceso judicial). Se repara solo con una indemnización. El segundo, es el despido nulo (que vulnera ciertos derechos fundamentales, como la libertad sindical, la igualdad y no discriminación y la tutela jurisdiccional efectiva). Se repara, a elección del trabajador, con la reposición o una indemnización. (Neves, s.f., p. 228)

2.2.2.5.2. Características

Conceptos Jurídicos (s.f.) menciona que:

- Unilateral. Es el empresario quien toma la decisión extintiva, sin concurso del trabajador. Así, lo único que puede hacer el empleado es aceptar o impugnar el despido.
- Extintivo. El objetivo del despido es extinguir la relación laboral. Por tanto, y al margen de las otras formas de extinción que tiene esta relación, el despido es un acto extintivo.

- **Receptivo.** El trabajador debe conocer su despido para que el acto tenga efectos. Además, la ley impone ciertas formalidades informativas, que servirán para acceder al paro o impugnar la decisión en un momento posterior.

2.2.2.5.3. Medios de despido laboral

Conceptos Jurídicos (s.f.) menciona que los medios de despidos se pueden dar a través:

- Una carta de despido, donde se consignarán las razones del mismo. Esta carta es fundamental, ya que en caso de impugnación judicial el empresario solo podrá esgrimir los motivos consignados en la misma.
- Un documento de liquidación, conocido como finiquito. En él constarán las cantidades adeudadas al trabajador por diferentes conceptos (salario debido, horas extraordinarias, suplidos...). Debe ser firmado por el trabajador en presencia de un representante legal, aunque el empleado puede firmarla como “no conforme”.

2.2.2.5.4. Causales de despido por nuestro Ordenamiento Jurídico

Las causales de despido se encuentran reguladas en el Decreto Legislativo N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en cuyos cuerpos normativos se establece:

Artículo 22: Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Son causas justas de despido relacionadas con la conducta y capacidad del trabajador.

Artículo 23: Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas.
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo 24: Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- La comisión de falta grave
- La condena penal por delito doloso.
- La inhabilitación del trabajador.

2.2.2.5.5. Periodo de prueba:

El Decreto Legislativo N° 728, establece en su cuerpo normativo lo siguiente:

Artículo 10: El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados y de un año tratándose de personal de dirección o que desempeña cargos de confianza.

2.2.2.5.6. Tipos de despido según nuestro ordenamiento jurídico

Hace mención Sanguinetti que en nuestro ordenamiento (siguiendo el criterio de protección al trabajador) opta que toda extinción de la relación laboral tenga una causa: fallecimiento del empleador o trabajador, jubilación, incapacidad, razones económicas y otras más. Por ello, el despido (fenecimiento de la relación entre trabajador y empleador por voluntad unilateral de este último) se rige por el principio de causalidad y que debe seguir un adecuado procedimiento. El primero es que ningún trabajador puede ser despido sin justa causa que acredite el fenecimiento de la relación laboral (causas establecidas en la ley y sin vulnerar derechos constitucionales; el segundo, es que se debe seguir el proceso establecido en la ley (carta de preaviso, tiempo de contestación y otros).

De este modo, nuestro ordenamiento ha dispuesto dos tipos de reparaciones cuando el despido no contiene una justa causa. El primero es el de indemnización que se encuentra regulado en el art. 34 de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral (en adelante LPCL); el segundo, la reposición regulado en el art. 29 del mismo cuerpo normativo. En consecuencia, podemos decir que el Perú ha optado por un sistema mixto) de protección a la estabilidad laboral de salida (efecto la reposición y la indemnización), entendiéndose que

la estabilidad laboral absoluta es la que conlleva necesariamente a la reposición y estabilidad laboral relativa la que conlleva a la indemnización.

Es así que, según la normativa antes mencionada, la indemnización es para despidos arbitrarios y la reposición para despidos nulos. Es cierto, que ambos tienen en común no tener causa, pero no debemos olvidar que estamos ante dos situaciones distintas. En efecto, el arbitrario es cuando la causa no es expresada o no puede reconocerse en juicio, previsto en el art. 34 de la LPCL; el nulo es cuando suceden supuestos determinados en el art. 29 de la LPCL: despido por afiliación a sindicato o participación en actividades, presentar una queja o proceso contra el empleador, etc.

Sin embargo, hoy en día no son las únicas formas de despido sin causa que se tiene en nuestro ordenamiento. Nuestra Constitución de 1993, si bien tiene un régimen de protección de derechos laborales, esta se ha visto disminuida a comparación de la Constitución de 1979; es aquí donde el Tribunal Constitucional (en adelante TC) ha cumplido un rol de participación activa en protección del trabajador, en palabras de Sanguinetti hubo una “recomposición” de sus bases constitucionales (2007, p.57).

2.2.2.5.6.1. Despido Incausado

El incausado es cuando el empleador no estipulo causa alguna para finalizar el contrato de trabajo teniendo como efecto la reposición, criterio tomado en la sentencia del T.C 18 de setiembre del 2002. En los procesos de reposición por despido incausado, no resulta aplicable por analogía el pago de remuneraciones devengadas establecido para el caso de despido nulo, dispuesto en el artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ni la percepción de beneficios sociales (Sanguinetti, 2007).

Asimismo, para el jurista Ferro, sostiene al respecto:

A partir de los pronunciamientos emitidos por el tribunal constitucional, cuando este procedió a declarar que el despido *ad nutum* o incausado seguido del pago de la indemnización respectiva constituía una clara infracción al derecho constitucional al trabajo. Justamente, con fecha 11 de setiembre de 2002, el TC expide la sentencia recaída en el caso de la Federación de trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL), expediente 1124-2001-AA/TC, en el que determino la incompatibilidad del despido

incausado seguido del pago de la indemnización respectiva. (2019, p.142)

2.2.2.5.6.2. Despido fraudulento

El fraudulento es cuando al trabajador se le imputa hechos notoriamente falsos, imaginarios, inexistentes que buscan generar la justa causa que tiene como efecto la reposición y la indemnización (Sanguinetti, 2007).

Fraudulentos cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, 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.

Ello sucede cuando se imputa al trabajador:

- Hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- Se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad.
- Se produce la extinción de la relación laboral mediante la fabricación de pruebas. Solo en esos casos el trabajador tendrá derecho a solicitar judicialmente de manera alternativa la reposición en el puesto de trabajo o el pago de indemnización por despido arbitrario.

Por tanto, si decide ejecutar un despido válido, legal y sin contingencias posteriores, observe los requisitos de fondo y forma que exige la norma legal y evite extinguir la relación laboral acusando en contra del trabajador alguno de los supuestos que califican como imputaciones fraudulentas (Monzón, 2018).

2.2.2.5.6.3. Despido arbitrario

Según, Sanguinetti (2007) el despido arbitrario quedaría reducida a despidos que, aunque provistos de una causa, esta no puede ser probada en juicio, siendo que la otra causal (antes prevista en el art. 34 LPCL) es parte del despido incausado.

El principal efecto que tiene el despido arbitrario es la indemnización. Esta de diferente manera para contratos indeterminados o de plazo fijo. En el primero es que una

remuneración y media por cada año de servicio prestado, con un máximo de 12 remuneraciones; en el segundo, es una remuneración y media por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con un máximo de 12 remuneraciones (Sanguineti, 2007).

El despido arbitrario es el único que tiene como efecto la indemnización, la gran cuestión es ¿este efecto va acorde a la protección constitucional otorgada al trabajador frente al despido? Para ello, debemos remitirnos a los art. 22 y 27 de nuestra.

El art. 22 enuncia que el trabajo es un deber y derechos, base esencial para el desarrollo personal; el art. 27 le otorga protección a este derecho, pero no menciona que protección se le debe ofrecer, sino que otorga al legislador la potestad de poder decidir qué medida de protección dar. En este sentido, es esencial a remitirnos a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, la cual nos obliga a interpretar este “derecho al trabajo” de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales. De manera que tendremos que interpretar de acuerdo a las disposiciones del “Pacto de San Salvador”, que en su art. 7 inciso d) dice en caso de despido injustificado, el trabajador tiene derecho a la indemnización o a la readmisión en el empleo o cual otra prestación prevista en la legislación nacional”.

En simples palabras, la indemnización como efecto ante el despido injustificado está previsto en las normas internacionales como medio idóneo de protección al trabajador, no siendo la reposición el único medio de protección (Sanguineti, 2007).

Por lo tanto, la protección al trabajador que otorga la Constitución y que remita a la ley su regulación es acorde a la normativa internacional. Además, el art. 34 de la LPCL que opta por la indemnización frente al despido es arbitrario es válido frente a la constitución y el mencionado Pacto. Líneas más arriba se habló que un Estado puede optar por tener una estabilidad laboral absoluta (la reposición como único efecto) y la relativa (la indemnización como su efecto). En el Perú se ha optado por tener un régimen mixto de estabilidad laboral (se prevé tanto la indemnización como la reposición), siendo acorde a la normativa internacional.

Por otro lado, debo dejar en claro que queda a criterio del legislador laboral definir si se mantiene o no este régimen de protección. Puede optar por cualquiera de las mencionadas

antes, pero tiene responder a criterios netamente económicos y de mercado (no debe responder a criterios políticos). De este modo se entenderá que una situación de impulso económica y llamado a la inversión extranjera ameritará que el legislador opte por una menor protección, siendo en todo caso temporal. En este contexto no debemos olvidar que también es posible el despido por causas objetivas basadas en recesión nacional que afecta a la economía de las empresas, la cual debemos entenderla “no solo como la pérdida de un ejercicio contable, sino debe referirse a un balance negativo (ingreso económico menores que los gastos)”, pero el cual es objeto de otro análisis ya que en este caso no ante un despido arbitrario, sino ante un despido por justa causa (causa objetiva, art. 49 LPCL).

En síntesis, el despido arbitrario está regulado en nuestro ordenamiento teniendo como efecto la indemnización, decisión tomado por el legislador en la regulación correspondiente. La cual no es contraria a la Constitución ni a la normativa internacional, pudiendo cambiar en cualquier momento, pero que debe responder a criterios netamente económicos y de mercado, los cuales deberán ser la causa por la cual un legislador opte por una medida protectora absoluta o relativa (Sanguineti, 2007).

2.2.2.5.6.4. Despido Nulo

El concepto de despido nulo hace referencia a un despido no válido, que no se puede realizar porque se han violado algunos derechos y libertades del trabajador. Por ello, cuando se considera nulo un despido se activan toda una serie de procedimientos para devolver al trabajador a su puesto de trabajo y que mantenga todas las condiciones laborales que poseía, tal y como si no se hubiera ocurrido nada (Caurin, 2016).

El despido nulo según Paredes (2018) es la que se encuentra contemplado en el TUO del Decreto Legislativo 728 bajo causales expresamente establecidas en su artículo 29, estas causales están en su mayoría relacionadas con acciones discriminatorias procedentes de los empleadores en agravio de sus trabajadores y para lo cual la norma ha resuelto que 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.

2.2.2.5.6.5. Causas del despido nulo

- Despidos por discriminación prohibidas por la Constitución.
- Despidos por la violación de derechos fundamentales y libertades públicas.
- Despidos maternidad, riesgos durante el embarazo, lactancia natural, enfermedades causas por el embarazo. También los relaciones con el parto, adopción, acogimiento o paternidad.
- Despido de una persona embarazada desde el inicio del embarazo hasta la maternidad, sin importar si la empleada había avisado a la empresa o esta desconocía la información.
- Despido de trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando de un permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses, o el permiso por nacimiento de un hijo prematuro, o que deba ser hospitaliza tras el parto. Se incluyen las reducciones de jornada por guardia legal o por hospitalización o tratamiento de enfermedades graves.
- Despido de trabajadores que han solicitado o disfrutan de excedencias para el cuidado de hijo o familiares.
- Despido de trabajadoras víctimas de violencia de género por sus derechos de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, o suspensión laboral.
- Despido de trabajadores que se reincorporan al trabajo después de la maternidad, adopción, delegación de guarda, acogimiento o paternidad, siempre que no hayan transcurrido más de 9 meses de la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento del hijo o del menor (Caurin, 2016).

Esto no significa que el empresario no pueda despedir a personas que se encuentren en esta situación. La nulidad del despido se producirá cuando sea esta la causa real del despido. El empresario tiene la posibilidad de hacer un despido si justifica causas objetivas en la empresa o si toma la decisión la decisión de realizar un despido disciplinario por motivos inaceptables que pueden ser achacados al trabajador (Caurin, 2016).

2.2.2.6. Falta grave de un trabajador

2.2.2.6.1. Definición

Gaceta Laboral (2016) conceptualiza que la falta grave es la infracción efectuada por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga

irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Son faltas graves:

Como lo establece el Decreto Legislativo N° 728, ley 25327 en su cuerpo normativo:

Artículo 61 son faltas graves:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada 'paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos según corresponda por la autoridad competente, que revistan gravedad.
- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa.
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la sustracción o utilización de documentos de la empresa, sin autorización y la competencia desleal.
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.
- f) Los 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, 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.
- g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta.
- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período

de ciento ochenta días calendario; hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

2.2.2.6.2. Formalidades del despido

Según el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N°728 establece según Gomes Valdez, Francisco, esta son las formalidades que la norma exige para proceder al despido:

- El envío de la comunicación escrita (carta de preaviso que no se exige sea notarial) debiendo expresar “de modo preciso la causa del despido”. El domicilio del destinatario será el “último registrado por el trabajador en su centro de trabajo, aunque al momento de su entrega no se encontrare en aquel. Igualmente, el empleador podrá entregarlas al trabajador, bajo cargo en el centro de trabajo (Art.43 del Reglamento-D.S. N° 001-96-TR.).
- Si el trabajador se negara a su recepción, recién se recurrirá al conducto notarial, al juez de paz letrado, o a la autoridad policial (Art. 32-TUO-D. Leg.728).
- Otorgar un plazo razonable no menor de seis (6) días naturales (se incluyen sábados, domingos, feriados, etc.) para que el trabajador afectado pueda defenderse de los cargos que se le formulan o de treinta días naturales para que “demuestre su capacidad o corrija su deficiencia” (Art.31 TUO-D. Leg.728).
- El plazo otorgado al trabajador afectado tiene una doble acepción y es además alternativo: 6 días para los mecanismos de defensa ante los cargos de falta grave enrostrados por el empleador y 30 días para demostrar la capacidad o corregir las deficiencias advertidas en la ejecución del contrato de trabajo. Este plazo puede ser ampliado por el empleador (Art. 41 del Reglamento-D.S. N° 001-96-TR): con el otorgamiento de este plazo estamos corroborando el derecho de defensa que se le prodiga a quien va a ser sancionado.

Constituye prerrogativa del trabajador no hacer uso de su derecho de defensa (Art. 42 del Reglamento-D.S.N° 001-96-TR.) y hasta puede hacerlo de modo extemporáneo (V.; Cas.2343-2003, Lima, de 23/05/2005, CSyST de la CSR, en los seguidos por Raúl Aguilar Saldarriaga c/Grupo de Negocios Paita S.A).

Si dentro del trámite previo al despido surgieran nuevos hechos calificados también de falta grave, el empleador puede reiniciar, una vez más, el trámite del despido expresando la, o las nuevas faltas graves advertidas en ese momento y que no fueron señaladas en la primigenia carta de preaviso, reanudándose, de esta manera, un nuevo trámite de despido independiente de aquel ya iniciado y tal vez fenecido: se reabre un nuevo trámite de despido por nuevos hechos no invocados o desconocidos (Art. 32, segunda parte, TUO-D.Leg.728). No está prevista la remisión de la comunicación del hecho a la Autoridad de Trabajo. El despido de un trabajador con las nuevas formalidades impuestas, es un asunto que no interesa al Ministerio de Trabajo, de un quehacer que está circunscrito a la sola voluntad de las partes contratantes: estamos ante un acto constitutivo.

El empleador tendrá 48 horas de producido el despido para pagar los beneficios sociales del trabajador o consignarlos judicialmente.

A falta de comunicación del despido, el afectado puede recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo o a la Policía Nacional para que verifique el acto (Art. 45 del Reglamento-D.S. N° 001-96-TR).

2.2.2.7. El Derecho de Reposición del trabajador

La reposición para Paredes (2018) es un mecanismo legal por el cual un trabajador despedido injustamente puede lograr la reincorporación a su empleo mediante un mandato judicial; este mandato ha de proceder, en lo general, de un juez constitucional mediante la instauración y desarrollo de un Proceso de Amparo impulsado por el agraviado; sin embargo, con la promulgación de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante también NLPT), tenemos que se habilitan nuevas competencias para que desde la justicia ordinaria (la especializada en materia laboral, por supuesto) también se instauren y desarrollen procesos en los que se pueda lograr la reposición laboral. Asimismo, se considera a la reposición como un recurso que el trabajador puede plantear oportunamente después de ocurrido un despido que considere injusto, esta reposición se inscribe dentro de un marco de estabilidad laboral absoluta en donde puede optar tanto por una indemnización como también por la readmisión en su empleo siempre que el despido haya sido sancionado sin causa justa; en este último caso, debe entenderse que la “reinstalación supone que el trabajador sea reintegrado a su trabajo en las mismas condiciones que lo desempeñaba antes del despido

Asimismo, en la sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Exp. N° 976- 2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, del 13 de marzo del 2003, el Tribunal Constitucional define al despido incausado como aquel en el que “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”, dejando así sentada su posición en dos aspectos fundamentales: que el despido incausado es arbitrario y que este despido es merecedor de una reposición laboral dictada judicialmente. También en siguientes sentencias como en el Exp. N° 9191-2005-AA/TC señala: que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, la misma que se encuentra afectada de nulidad -y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal- cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona. En tales circunstancias resulta evidente que, cuando se produce una modalidad de despido arbitrario como la descrita, procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos (Paredes, 2018).

2.3 Marco conceptual

Calidad. Condición o requisito que se pone en un contrato (Real Academia Española, 2017).

Distrito Judicial. Viene ser un territorio o una población para distribuir y ordenar el ejercicio de los derechos civiles y políticos, o de funciones públicas, o de los servicios administrativos. También, es perteneciente o relativo al juicio, a la administración de justicia (Real Academia Española ,2017).

Doctrina. Es un conjunto de sentencias de los tribunales. También es un criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias concordes (Real Academia Española, 2017).

Expediente. Está compuesto de todos los papeles, de lo cual están incluidos los asuntos o negocios. Señaladamente hablando de una serie ordenada de actuaciones administrativas, y también de las judiciales en los actos de jurisdicción voluntaria. También, es un procedimiento administrativo en que se enjuicia la actuación de alguien (Real Academia Española, 2017).

Jurisprudencia Es una Ciencia del derecho. Es decir, conjunto de las sentencias de los tribunales, y doctrina que contienen (Real Academia Española, 2017).

Normatividad. Es un precepto jurídico, es decir, viene ser una cualidad de normativo. También, es una regla que se debe seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas y actividades (Real Academia Española, 2017).

Parámetro. Se conoce como parámetro al dato que se considera como imprescindible y orientativo para lograr evaluar o valorar una determinada situación. A partir de un parámetro, una cierta circunstancia puede comprenderse o ubicarse en perspectiva (Real Academia Española, 2017).

Variable. Es un proceso en el que intervienen diversas variables. Es una magnitud que puede tener un valor cualquiera de los comprendidos en un conjunto. (Real Academia Española, 2017).

III. HIPÓTESIS

Hipótesis general:

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por despido incausado, en el expediente N°01387-2014-0-2501-JR-LA-03, Distrito Judicial del Santa – Chimbote - 2020; son de rango Muy alta y Muy alta, respectivamente.

1. La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango alta.
2. La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango alta.
3. La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango alta.
4. La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango alta.
5. La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango alta.
6. La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango alta.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

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

Retrospectiva: La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández et ál., 2010).

Transversal: La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; citado en Hernández et ál., 2010).

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

Tipo y nivel de la investigación

Tipo de investigación:

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

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

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; facilita la formulación del problema de investigación; también, para formular los

objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

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

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

Por lo tanto, la extracción de datos implicará interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenciará en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, esta actividad también incluye la revisión del proceso del cual emerge la sentencia (expediente judicial) con el propósito de comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente al propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenciará en el instante en que se apliquen las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente serán simultáneas, y no, uno después del otro, al cual se agregará el uso intenso de las bases teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); respectivas de tipo procesal y sustantivos a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

Nivel de investigación:

El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria: Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto del fenómeno propuesto,

por lo tanto, la intención será indagar nuevas perspectivas. (Hernández et ál., 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se evidencia en varios aspectos de la investigación: no se hallaron estudios orientados a la determinación de la calidad de sentencia, excepto los que se derivaron de la misma línea de investigación.

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

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidencia en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Población y muestra

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

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza el procedimiento no probabilístico; es decir, (...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental. (Arista, citado en Ñaupás et ál., 2013, p. 211)

Este trabajo se realiza mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del

investigador (acorde a la línea de investigación). Se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis (Casal y Mateu, 2003).

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 01387-2014-0-2501-JR-LA-03 que trata sobre Reposición por despido incausado. Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

La evidencia empírica del objeto de estudio; las sentencias se insertan como **anexo 1**; su contenido no es alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asigna un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable Centty, opina que:

Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada. (2006, p. 64)

En el presente trabajo la variable es: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

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

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

y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable Centty, expone lo siguiente:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración. (2006, p. 66)

Por su parte, Ñaupas et ál., refieren que: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (2013, p. 162).

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

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

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

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

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo).

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos.

Dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado (Valderrama, s.f).

Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos

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

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases; conforme la separación de las dos actividades que obedece a la necesidad de especificidad (Lenise Do Prado et ál., 2008).

De la recolección de datos:

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

4.5. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

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

en el **anexo 4**.

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

4.6. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 01387-2014-0-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Danta - Chimbote. 2020

G/E	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01387-2014-0-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Santa - Chimbote 2020?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01387-2014-0-2501-JR-LA-03, Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2020	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por despido incausado en el expediente N° 01387-2014-0-2501-JR-LA-03; del Distrito Judicial del Santa - Chimbote, son de rango alta, respectivamente.
	Problemas específicos	Objetivos	Hipótesis
ESPECIFICO	De la primera sentencia ¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	De la primera sentencia Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	De la primera sentencia La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango Muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango Muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango Muy alta.

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

4.7.Principios éticos

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

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

	<p>contrato de trabajo con fraude a la ley.</p> <p>3) Fundamento de la demanda: La demandante expone, entre otros, los siguientes fundamentos: a) Refiere que inicio sus laborales a favor del demandado el 01 de noviembre de 2009 siendo despedida el 30 de junio del año en curso, ya que el día 01 de junio del 2014, se le impidió subir al ómnibus de placa en los que normalmente se conducen al centro de trabajo. b) El día 30 junio, el asistente del jefe personal, le habría solicitado que firme la carta de renuncia, es una trabajadora con más de cuatro años interrumpidos a favor del proyecto demandado. C) Tiene un contrato de trabajo verbal, con la categoría de obrera consignándose en las boletas de pago, indistintamente los cargos de peón, oficial, tareadora, vigilante territorial, apoyo personal, promotor en ventas de productos agropecuarios y peón agrícola. Siendo su último cargo el de la promotora de ventas de productos agropecuarios; teniendo derecho a la estabilidad laboral, al estar protegida con el despido arbitrario, pudiendo su empleadora solo despedirla por causa justa debidamente comprobada y tipificada por la ley. D) En el presente caso, a no existir causa de despido, no se han formulado cargos menos aun se ha otorgado la oportunidad de defenderse, por lo que solicita que se declare fundada la demanda.</p> <p>4) Tramite de la demanda y contestación de la misma Mediante resolución número Dos de fojas 97 a 98 de autos se admitió a trámite esta demanda, en la vía del proceso abreviado laboral, según las reglas establecidas en la Ley N° 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”</p> <p>5) Audiencia Única La audiencia única se realizó el doce de septiembre del dos mil catorce, se llevó a cabo la audiencia única, entre la demandante, su abogado defensor, dejándose constancia de la incorrencia del demandado, no llegando a ninguna conciliación, por lo cual se fijó como pretensiones materia de juicio, determinar si corresponde o no a la reposición por despido incausado en su centro laborales, se procedió a la admisión y actuación de los medios probatorios, procediéndose finalmente a la recepción de los alegatos de clausura de las partes asistentes a la audiencia, de conformidad con la Ley N° 2497, ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.</p>	<p>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.</p> <p>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Si cumple</p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante Evidencia la calificación jurídica del fiscal. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				<p style="text-align: center;">X</p>								

Lectura de Cuadro 1. Tiene una ponderación máxima de 10 puntos.

Lectura de Cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: Muy Alta. Se derivó de la calidad de la: introducción, y la postura de las partes, que fue de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En, la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; aspectos del proceso; y la claridad. En la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad.

	<p>a) Los valores que se protegen a través de esta institución son el orden público y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador;</p> <p>b) El trabajador perjudicado puede desbaratar la simulación, el fraude de la ley laboral o a la interposición ilícita de personas, en forma efectiva, mediante la aplicación del principio de veracidad.</p> <p>c) Se configura en los casos en que se utiliza formas jurídicas para eludir el cumplimiento de las normas laborales de orden público en perjuicios de trabajadores.</p> <p>d) La finalidad de esta institución es la efectiva tutela jurisdiccional del trabajador.</p> <p>TERCERO: SOBRE LA PRESTACION DE SERVICIOS DE LA DEMANDANTE</p> <p>La demandante refiere que inicio sus laborales en la entidad, desde el 01 de noviembre del 2009, laborando sin la suscripción de un contrato de trabajo hasta 30 de Junio del 2014 (4 años y 8 meses),cumpliendo con diversas funciones entre ellas, la des promotora de ventas (último cargo ,conforme se acredita de los informes N° 004/ JCL y N° 005/EJRO, obrante de fojas 58 a 63) en las instalaciones del campamento Tangay (oficinas principales), ello, se encuentra corroborado con el informe N- 601- 2014-GRA-P.E.CHINECAS/ADM/PERS, obrante a fojas 117, en el que se efectúa un detalle de los cargos y/o funciones que desempeño la demandante dentro de la entidad, como es: Peón agrícola, promotor de venta de producto agropecuario: Por su parte el demandado (escrito de contestación de demanda) demandado, refiere que la demandante no ha prestado servicios en forma continua, ya que en el año 2009 y 2010 solo laboro 2 y 4 meses, en el año 2011 no laboro en el mes de abril y en el 2014 no presto servicios 28 días, habiendo sujetado adema la prestación de servicios desde el mes de febrero al mes de Mayo con contrato de trabajo, resultando falso que la relación laboral se encontró sujeta a un contrato verbal durante el record laboral, en este sentido, respecto al periodo en la que la demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo bajo la modalidad de construcción civil, precisan que en dicho régimen el pago de los beneficios sociales tienen efecto cancelatorio. Por otro lado, expone que los periodos por lo que ha prestado servicios bajo la modalidad de jornales y dicha modalidad de contratación fue realizada al amparo del derecho legislativo N° 559- Ley de organización y funciones del instituto nacional de desarrollo, INADE, concordante con el reglamento de organización y función del instituto nacional del desarrollo – INADE , aprobado por el decreto supremo N°- 017-93-PRES, en su Artículo 31° que los trabajadores son contratados a plazo fijo no dando lugar a estabilidad laboral, siendo así de ningún modo puede garantizarse estabilidad laboral; agrega que si bien la actora cuestiona el despido sin embargo a invocado los dispositivos legales que se encuentra destinado al reconocimiento de una indemnización por despido arbitrio la cual corresponde ser ventilada en proceso ordinario laboral , sin embargo el actor de manera contradictoria solicita la reposición a su cargo de trabajo cuando no ha cumplido indicar el supuesto en que se</p>	<p><i>significado</i>). Si cumple</p> <p>4 Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto)</i>. Si cumple</p> <p>5 Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones</i></p>										
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>La demandante refiere que inicio sus laborales en la entidad, desde el 01 de noviembre del 2009, laborando sin la suscripción de un contrato de trabajo hasta 30 de Junio del 2014 (4 años y 8 meses),cumpliendo con diversas funciones entre ellas, la des promotora de ventas (último cargo ,conforme se acredita de los informes N° 004/ JCL y N° 005/EJRO, obrante de fojas 58 a 63) en las instalaciones del campamento Tangay (oficinas principales), ello, se encuentra corroborado con el informe N- 601- 2014-GRA-P.E.CHINECAS/ADM/PERS, obrante a fojas 117, en el que se efectúa un detalle de los cargos y/o funciones que desempeño la demandante dentro de la entidad, como es: Peón agrícola, promotor de venta de producto agropecuario: Por su parte el demandado (escrito de contestación de demanda) demandado, refiere que la demandante no ha prestado servicios en forma continua, ya que en el año 2009 y 2010 solo laboro 2 y 4 meses, en el año 2011 no laboro en el mes de abril y en el 2014 no presto servicios 28 días, habiendo sujetado adema la prestación de servicios desde el mes de febrero al mes de Mayo con contrato de trabajo, resultando falso que la relación laboral se encontró sujeta a un contrato verbal durante el record laboral, en este sentido, respecto al periodo en la que la demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo bajo la modalidad de construcción civil, precisan que en dicho régimen el pago de los beneficios sociales tienen efecto cancelatorio. Por otro lado, expone que los periodos por lo que ha prestado servicios bajo la modalidad de jornales y dicha modalidad de contratación fue realizada al amparo del derecho legislativo N° 559- Ley de organización y funciones del instituto nacional de desarrollo, INADE, concordante con el reglamento de organización y función del instituto nacional del desarrollo – INADE , aprobado por el decreto supremo N°- 017-93-PRES, en su Artículo 31° que los trabajadores son contratados a plazo fijo no dando lugar a estabilidad laboral, siendo así de ningún modo puede garantizarse estabilidad laboral; agrega que si bien la actora cuestiona el despido sin embargo a invocado los dispositivos legales que se encuentra destinado al reconocimiento de una indemnización por despido arbitrio la cual corresponde ser ventilada en proceso ordinario laboral , sin embargo el actor de manera contradictoria solicita la reposición a su cargo de trabajo cuando no ha cumplido indicar el supuesto en que se</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2 Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). Si cumple</p> <p>3 Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la</p>					<p style="text-align: center;">X</p>			<p style="text-align: center;">20</p>		

<p>encontraría en marcado su despido nulo, por lo que la demanda debe declarar improcedente.</p> <p>QUINTO: En este orden de ideas, el tribunal constitucional ha fijado doctrina jurisprudencial, respecto a los alcances del Artículo 27 de la constitución, pronunciándose respecto a la demanda protección contra el despido arbitrario; señalando que el desarrollo legislativo “Protección contra el despido arbitrario” debe satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad, es decir que se trate de medidas adecuadas; asimismo ha señalado también a través de sus numerosas sentencias que el contenido de este derecho fundamental puede ser abordado desde dos perspectivas: Por un lado a través del régimen de carácter “ sustantivo” y, por el otro desde el régimen de carácter, “ Procesal”, precisando además que el régimen de carácter procesal consiste en el establecimiento mediante ley de un régimen de protección jurisdiccional contra un despido arbitrario.</p> <p>SEXTO: En este proceso, el demandado deberá acreditar que en efecto el cese de la demandante se produjo por el vencimiento del contrato o se produjo por despido incausado</p> <p>ya que solo por esas razones se puede amparar el despido; al respecto se tiene que el demandado ha presentado tres modalidades de contratación, según se verifica de las boletas de pagos obrante a fojas tres a cincuenta y tres, como son contrato a plazo fijo, jornales y construcción civil, celebrado entre el demandado y la demandante, por el periodo desde el 01 de noviembre del 2009 hasta el 30 de junio de 2014; es de anotar que en autos no obra carta o memorando que comunique el despido a la demandante, asimismo se debe tener en cuenta el reporte Histórico de Personal de fojas 143-144, en el que se consigna 30 días trabajados por la demandante en el mes de junio del 2014, información que se encuentra debidamente corroborada con las boletas de pago obrante de fojas 118 a 142, asimismo, de dichas documentales se aprecia que la demandante laboro de manera continua por más de tres meses, sumado a ello, se acredita que en autos no obran los contratos que tenían que haber celebrado las partes y que diera origen a la expedición de dichas boletas de pago (conforme lo alega la propia demandada en su escrito de demanda), entendiéndose así como que la demandante sostuvo con el Demandado “Y”, una relación de carácter laboral, que solo debía culminar con la renuncia de la demandante o en el incumplimiento a las normas del trabajo- despido por causa justa, supuesto que no se contempla en el presente caso.</p> <p>SEPTIMO: De fojas 81 obra la copia de la denuncia policial, en la cual la policía se apersona hasta la instalaciones del demandado y se entrevista con la señora “A”, abogada con CAS N° 2403, quien manifiesta que la demandante ha sido trabajadora en la entidad, pero por temas presupuestales se tuvo que reducir el personal; asimismo la accionante en audiencia única, ha señalado que su situación (despido) lo han pasado 60 personas más, y que no firmaba contratos por lo que el jefe de personal ”D”, manifestaba que debido a la situación económica del demandado y a los problemas que afrontaba con la contraloría, no podía hacerle firmar contratos y que por este motivo la demandante laboro sin contrato, ello se encuentra corroborado con lo</p>	<p>aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>expuesto por el demandado en su escrito la demanda, obrante a fojas 122, argumentos que no justifican su actuar(demandado) y por si mismos indican la manera irregular en la que se ha desenvuelto la relación laboral con la actora , y que no hacen más que acreditar que se habían desnaturalizado sus “contratos”, convirtiéndose su relación a plazo fijo a una relación a plazo determinado, no existiendo causa alguna que justifique dar por culminada su relación laboral.</p> <p>OCTAVO: Siendo ello así, ha quedado demostrado que la demandante ha laborado para el demandado, siendo acreditado tal hecho con las boletas de pago presentadas por el demandado de fojas 118 a 142, donde se reconoce que la demandante ha laborado para el demandado de manera continua, corroborándose dicha afirmación con los informes obrante</p> <p>de fojas 54 a 64, así como las 15 papeletas denomina “ Justificación de salida” en donde se observa que la demandante ha asistido a su centro de labores, siendo de responsabilidad del demandado como empleador disponer y controlar lo referente a la contratación del personal que requiere, especialmente debido a la situación económica que atraviesa, por lo cual al haber laborando la demandante sin contrato (el demandado no ha presentado los contratos), su contrato de trabajo se había desnaturalizado y se había convertido en uno de naturaleza indeterminada, habiendo superado en exceso el periodo de prueba y por ende se encontraba protegida contra el despido arbitrario, por lo que en caso se extinguiría la relación laboral tendría que ser por alguna de las causas establecidas en los artículos 23, 23 y 24 del D.S 003-97-TR-TUO del D.L 728, siendo que el Artículo 22 establece: 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 cono la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”, sin embargo, el demandado no ha acreditado la causa justa por el cual procedió despedir a la actora.</p> <p>NOVENO: En este mismo correlato, y habiendo verificado que ha existido un despido arbitrario, corresponde ordenar la REPOSICIÓN de la accionante a su centro de labores , de acuerdo al Artículo 41 para in fine de Ley de Productividad y competitividad Laboral “Si la sentencia ordena la reposición, el empleador restituirá el deposito más los respectivos intereses con cargo a las remuneraciones caídas a que se refiere el artículo anterior”, sin embargo teniendo en cuenta que no se trata de un proceso de nulidad de despido, tramitando por la vía ordinaria, sino abreviada, no se puede disponer que se cumpla con cancelar monto alguno por concepto de indemnización ni asignaciones provisionales, ordenándose a la empleadora que en el plazo máximo de 24 horas de notificación la presente resolución cumpla con REPONER en su centro laboral de la demandante, bajo el</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>percibimiento de multa tal y como lo dispone el artículo 42 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</p> <p>DECIMO: En relación a los costos del proceso, el Artículo 414 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, señala que las costas y costos se regula a atención a las incidencias del proceso y en este caso, atendiendo al despliegue profesional realizado, de conformidad con el último párrafo del artículo 31 de la Ley N-29497 “ Nueva Ley procesal del trabajo”, que establece que la cuantía o modo de liquidación de los costos es de expreso pronunciamiento en la sentencia, se determina , como costo procesales, la suma de S/ 2,500.00 Nuevos soles que incluye el 5% para el colegio de abogados (S/ 125.00) por el desempeño profesional de los señores abogados de la demandante en los actos postulatorios y audiencia efectuada hasta este estado procesal, la complejidad de la materia demandada (es un proceso sencillo) y el tiempo transcurrido (un mes y 28 días), correspondiéndoles al letrado: “R”, el 40% de dicha suma pues formulo la demanda y al letrado “C”el 55% de dicha suma al participar en la audiencia única, pudiéndose ampliar dichos costos procesales cinco por ciento adicional, a favor de letrado patrocinante de la demandante, de ir el proceso a segunda instancia o de existir complejidad en el estado de ejecución de sentencia, o de presentarse actos dilatorios, temeridad o de mala fe procesal por parte del demandado, en el cumplimiento de la sentencia.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Lectura de Cuadro 2. Tiene una ponderación máxima de 40 puntos.

Lectura de Cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fue de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbadados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>los señores abogados de la demandante en los actos postulatorios y audiencia efectuada hasta este estado procesal, correspondiéndoles al letrado: R, el 40% de dicha suma pues formulo la demanda y al letrado J , el 55% de dicha suma al participar en la audiencia única, que incluye el 5% para los colegios de Abogados (S/125) pudiéndose ampliar dichos costos procesales en ciento por ciento adicional, a favor del Letrado patrocinante de la demandante, de ir el proceso a segunda instancia en el estado de ejecución de sentencia, o de presentar actos dilatorios, temeridad o mala fe procesal por parte de el demandado, en el cumplimiento de la sentencia. En consecuencia, consentida o ejecutoriada que sea esta sentencia, CUMPLASE, luego en su oportunidad ARCHIVASE los actuados en el modo y forma de Ley; con conocimiento de quienes corresponda. Al escrito N- 37495-2014.</p>	<p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede</p>					X					10

		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																		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Lectura de Cuadro 3. Tiene una ponderación máxima de 10 puntos.

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

	<p>promotora de ventas (u otro similar de igual nivel o categoría) en un plazo de 24 HORAS de notificada con la presente resolución, bajo apercibimiento de multa cuyo monto se incrementará sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original de la multa cada nuevo requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandato; mas el pago de las costas del proceso, debiéndose de liquidar los otros en estado de ejecución de sentencia. FIJO en DOS MIL QUINIENTOS</p>	<p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, no anular o perder de vista que su objetivo es que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>NUEVOS SOLES el pago de los costos del proceso, que deberá de efectuar el demandado a favor de los señores abogados de la demandante en los actos postulatorio y audiencia efectuada hasta este estado procesal, correspondiéndoles al Letrado “R” ,el 40% de dicha suma pues formulo la demanda y al letrado “J” el 55% de dicha suma al participar en en la audiencia única que incluye el 5% para el Colegio de Abogados(8/. 125.00), pudiéndose ampliar dichos costos procesales en cinco por ciento adicional, a favor del Letrado patrocinante de la demandante, de ir el proceso a segunda instancia 0 de existir complejidad en el estado de ejecución de sentencia, o de presentarse actos dilatorios, temeridad o mala fe procesal por parte del demandado, en el cumplimiento de la sentencia.</p> <p>FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:</p> <p>La demandada en su recurso impugnatorio, sostiene que el magistrado ha concluido que, en el caso de autos, se estaría ante un contrato a plazo indeterminado; sin embargo, no ha tenido en cuenta que en el caso concreto la forma de contratación personal del demandado rige por lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 559; y como tal la contratación en forma temporal, sin lugar a estabilidad laboral, entre otros fundamentos que indica en el escrito de su propósito.</p>	<p>1. Evidencia impugnación/ el contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda. Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos/jurídicos que sustentan la impugnación/ o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión (es) se quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				<p style="text-align: center;">X</p>						

Lectura de Cuadro 4. Tiene una ponderación máxima de 10 puntos.

Lectura de Cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango Muy Alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fue de rango: muy alta y muy alta , respectivamente: En la introducción, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, evidencia aspecto del proceso y la claridad.

De igual forma en, las posturas de las partes se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por Despido Incausado, con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 01387-2014-0-2501-JR-LA-03; Distrito judicial del Santa – Chimbote -2020.

Parte considerativa de la sentencia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]				
Motivación de los hechos	<p>FUNDAMENTOS DE LA SALA:</p> <p>1.- Que, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte de un tercero legitimado. la resolución que le produzca agravio. Con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, conforme al artículo 364 del Código Procesal Civil. El recurso de apelación hace viable no solo la revisión de los errores materiales sino también de los errores sustanciales, pues por medio de dicho recurso se pretende la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otro que dicte el superior Jerárquico.</p> <p>2.- Que. antes de resolver el fondo del asunto corresponde a resolver la nulidad planteada por el Gobierno Regional de Ancash; respecto al extrema de la nulidad; el artículo 174° del Código Procesal civil prescribe: “Quien formula nulidad tiene que acreditar estar perjudicado procesal viciado, y en su caso, precisar la defensa que perjudicado procesal viciado y, en su caso, precisar la defensa que no pudo realizar como consecuencia directa del acto procesal cuestionado. Asimismo, acreditara interés propio y específico con relación a su pedido ”; en tal sentido, "este principio de transcendencia de la nulidad preconiza que no hay nulidad si no hay perjuicio o daño ”pas de nullité sans grief”; no baste pues, la infracción de la formalidad, que sirve para garantizar los derechos de las partes, sino que debe existir perjuicio, de donde se deduce que la nulidad sirve para corregir o remediar ese menos cabo; en tal contexto, es de advertir</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la prueba, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados</i></p>					X									20

	<p>que se requiere que quien invoca el vicio formal alegue y demuestre que tal vicio le produjo un perjuicio cierto e irreparable que no puede subsanarse sino con el acogimiento de la sanidad de nulidad, como dice Couture. seria incurrir en una excesiva solemnidad y en un formalismo vacío sancionar con nulidad todos los apartamientos del texto. El proceso serio como se dijo en sus primeros tiempos, una misa jurídica ajena a sus actuales necesidades; de lo acotado precedentemente, se tiene que el Gobierno Regional de Ancash interpone recurso de nulidad alegando no haber sido notificado con la demanda y anexos; sin embargo. es de tener en cuenta que la demandada (“Y”), si bien es una unidad ejecutora que cuenta con autonomía técnica, económica, financiera y administrativa; así también ejerce su defensa propia por intermedio de sus representantes legales quienes en el presente caso han efectuado su defensa legal (contestación de demanda y recurso de apelación); y si bien no se ha emplazado al Procurador Publico del Gobierno Regional de Ancash ello de modo alguno implica haber dejado en indefensión a la demandada o haber causado perjuicio alguno al nulidicente; maxime si la demandada ha presentado su escrito de contestación y a interpuesto su recurso impugnatorio, por cuanto la nulidad solicitada deviene en infundada.</p>	<p><i>probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco delenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>3-Que, en cuanto al derecho del trabajo; el artículo 22° de la Constitución Política del Peru establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona’; mientras que su artículo 27° prescribe que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario’. Al respecto, el Tribunal Constitucional, en sendas sentencias, estima que el contenido esencial del referido derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo por una parte y, por otro, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho del trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población exceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y Según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para</p> <p>resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como prescripción de ser despedido salvo por cause justa.</p> <p>4.-Que, respecto al derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido en el , artículo 27° de la Constitución. el</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2 <i>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.</i></p>					X						

	<p>Tribunal Constitucional en la STC N.º 00976-2001-AA/TC, delimito su contenido e interpreto que debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario. Asimismo, el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia (por todas, la STC N.º 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 incausado, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempleo laboral del trabajador que la justifique.</p> <p>5. Que, respecto al despido incausado aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N 112-2002 AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando: Se despide al trabajador ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.</p> <p>6. Que, el artículo 21 de la Ley N° 29497 señala: "Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo de la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos o obtenidos con posterioridad", del mismo modo el artículo 23.4 prescribe de modo paralelo cuando corresponda incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido". Asimismo, el artículo 23.5 de la acotada norma señala: "En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la condu7cta de ambas partes</p>	<p>3. <i>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).</i> Si cumple.</p> <p>4. <i>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).</i> Si cumple.</p> <p>5. <i>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).</i> Si cumple.</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

y, el artículo 29 sostiene: "Presunciones legales derivadas de la conducta de la parte; El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

7. Que el artículo 4º del Decreto Supremo No 003-97-TR, establece: "En toda prestación personal de servicios subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece"; esto quiere decir, que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado, al respecto el Tribunal, en la STC No 01874 -2002 la contratación AA/TC preciso que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental y como resultado de dichos caracteres excepcionales, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.

8.- Que, la demanda en su escrito de apelación sostiene que los contratos suscritos entre los trabajadores de la entidad y su representada se encuentran regulados por el Decreto Legislativo N° 559, y Decreto supremo N° 017-93-PRES-INADE, que en su artículo 32 prescribe: "Los trabajadores de los Proyectos a cargo de "INADE", por la naturaleza de los mismos, son contratados a plazo fijo, no dando lugar a la estabilidad laboral"; al respecto el artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece: "Los contratos de trabajo a que se refiere este Título (se refiere a los contratos modales) necesariamente deberán contar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral"; sin embargo, en el caso de autos, la demandada "Y" no ha cumplido con las exigencias señaladas para los contratos modales, por el contrario, el contrato de trabajo ha sido en forma verbal, tal y como lo afirman la demandante en su escrito postulatorio, lo cual no puede ser desvirtuado por la demandada; en tanto no ha obra en autos contrato de trabajo alguno suscrito por la demandante con la demandada; máximo si tenemos en cuenta que la demandada tiene la calidad de rebelde al no haber asistido a la audiencia (máxime, en tal contexto, se encuentra debidamente

<p>acreditado la existencia de la relación laboral entre las partes desde el 01 de noviembre del 2009 al 01 de julio del 2014, fecha en que no la demandada no le permitió abordar el vehículo que la conducía a su centro de labores, conforme queda demostrado con la copia de la denuncia policial que obra a folios 81; así como que la demandante no firmo contrato al momento de su ingreso a la entidad por cuanto no resulta atendible lo cuestionado por la demandada en este extremo.</p> <p>9.- Que, teniendo en cuenta los fundamentos expuestos, la relación laboral entre las partes, deberá entenderse como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, toda vez que, no se ha cumplido con las exigencias de los contratos modales; por tanto, no es de aplicación lo regulado en el Decreto Legislativo N° 559, y Decreto. “Supremo N° 017-93-PRES- INADE, sino, lo contenido en el Decreto Legislativo 728, y normas conexas; asimismo, no resulta valido lo alegado en cuenta a que no existe disponibilidad presupuestal para la contratación de la accionante, toda vez que es evidente que la demandada ha incumplido con el procedimiento de contratación del personal a su cargo, incumplimiento que ha conllevado a generar derechos en la demandante.</p> <p>10.- Que, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 22 del Decreto Supremo 003-97- TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: " 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 debidamente comprobada, sin embargo, en el caso de autos conforme se deja anotado en la copia de la denuncia policial, la misma que no ha sido tachada por la demandada queda acreditado que la demandante fue despedida sin motivo que lo justifique, solo en merito a una carta notarial en el que se le comunica que indefectiblemente su vínculo laboral con la demandada concluiría el 30 de junio de! 2014; sin embargo, lo que no ha tenido en cuenta la demandada es que al no existir contrato escrito entre las partes la relación laboral con la demandante era a plazo indeterminado conforme se ha dejado anotado en el considerando octavo de la presente resolución y el haber superado ampliamente el periodo de prueba contemplado en el artículo 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 la accionante ya había alcanzado el derecho a la protección</p> <p>contra el despido arbitrario, razón por la cual no podía ser despedida sin causa justa que esté relacionado con la capacidad o con la conducta del trabajador conforme lo establece el artículo 22 de la norma legal antes acotada; maxime, si en la carta notarial antes mencionada la demandada resalta su capacidad y eficiencia en el trabajo desempeñado por la accionante; por tanto, nos</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>encontramos ante la figura de un despido encausado.</p> <p>11.- Que, siendo ello así, queda plenamente establecido que se ha producido un despido incausado. en tanto se ha afectado el derecho al trabajo de la accionante; y teniendo en cuenta las implicancias del despido efectuado según los hechos ya descritos, el cual ingresa al campo de la nulidad del mismo conforme a los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional sobre la materia, corresponde ordenar la reposición de la demandante, debiendo confirmarse la venida en grado</p> <p>12.- Que, en cuanto al argumento de la demanda que no se ha notificado al Procurador Público del Gobierno Regional de Ancash; es de tener en cuenta dicho argumento no ha sido cuestionado por la demandada en su escrito de contestación; máxime, si la misma tiene calidad de rebelde en tanto no asistió a la audiencia única conforme es de verse de folios ciento ochenta y dos al ciento ochenta y cuatro; razón por la cual no resulta atendible dicho cuestionamiento.</p> <p>13.- Que, en lo que respecta al page de 00st procesales, a fin de proceder a fijarlos, el Juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: 1) La duración del proceso (inicia en enero del 2013), 2) instancias jurisdiccionales (dos instancias), 3) complejidad de la materia litigiosa'(reposición); y, 4) La labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora; por lo que en atención a ello el Juzgador en el presente caso ha determinado como costos del proceso la suma de SI. 2.500.00 nuevos soles, más el 5% destinados para el Colegio de Abogados del Santa. equivalente a la suma de SI. 125.00 nuevos soles. Asimismo. el Tribunal Constitucional en su sentencia de Exp. 00052-2010- PA/TC-LIMA, ha establecido en su quinto que: "Teniendo presentes las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos pues para ello no debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes"; en tal sentido y verificando que el abogado de la demandante ha realizado una defensa permanente y constante respecto a su patrocinada, de la cual además ha elaborado el escrito postulatorio, sustento que da inicio al presente proceso; por lo que corresponde confirmar la venida en grade en cuanto a dicho concepto y en el monto que se ha fijado. Asimismo, respecto al concepto de costes este debe ser revocado al amparo del artículo 413 del Código Procesal Civil, tal y conforme solicita la demandada por esta consideración, la Sala Laboral de esta Sede Judicial:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Lectura de Cuadro 5. Tiene una ponderación máxima de 20 puntos.

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

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por Despido Incausado; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N°01387-2014-0-2501-JR-LA-03; Distrito judicial del Santa – Chimbote - 2020.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>Parte Resolutiva Se declara infundado el recurso de nulidad interpuesto por el Procurador Publico del Gobierno Región al de Ancash.</p> <p>Confirmando la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fechas diecinueve de setiembre del dos mil catorce, en el extremo que fundada la demanda de fojas ochenta y tres a noventa de autos, interpuesta por J contra P, sobre reposición por despido incausado, ordenándose su reposición en su centro de labores es decir como promotora de ventas en un plazo de 24 Horas de notificada con la presente resolución, bajo percibimiento de multa cuyo monto se incrementara sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandato, más el pago de las costas del proceso. Debiéndose de liquidar los otros en estado de ejecución de sentencia. Fijo en DOS MIL QUINIENTOS NUEVO SOLES el pago de los costos del proceso, que deberá de efectuar el demandado a favor de los señores abogados de la demandante en los actos postulatorios y audiencia efectuada hasta este estado procesal, correspondiéndoles al letrado: R, el 40% de dicha suma pues</p>	<p>1 El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2 El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3 El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4 El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p>	X										

	<p>formulo la demanda y al letrado J, el 55% de dicha suma al participar en la audiencia única, que incluye el 5% para los colegios de Abogados (S/125) pudiéndose ampliar dichos costos procesales en ciento por ciento adicional, a favor del Letrado patrocinante de la demandante, de ir el proceso a segunda instancia en el estado de ejecución de sentencia, o de presentar actos dilatorios, temeridad o mala fe procesal por parte del demandado, en el incumplimiento de la sentencia.</p>	<p>5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>											
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>Revocando la misma sentencia en el extremo que declaró fundado el pago de costas del proceso; reformándola se declara infundada la demanda en dicho extremo; y, devuélvase a su Juzgado de rigen. Juez Superior Titular Ponente Doctora C.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X						10

Lectura de Cuadro 6. Tiene una ponderación máxima de 10 puntos.

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

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reposición por Despido Incausado, en el expediente N°01387-2014-0-2501-JR-LA- 03; Distrito judicial del Santa - Chimbote. 2020.

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

										[3 - 4]	Baja					
										[1 - 2]	Muy baja					

Lectura de Cuadro 7. Tiene una ponderación máxima de 40 puntos.

Lectura de Cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°01387-2014-0-2501-JR-LA-03; Distrito judicial del Santa - Chimbote.

fue de rango: Muy Alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fue: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fue: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fue: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fue: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8 Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por Despido Incausado, en el expediente N°01387-2014-0-2501-JR-LA-03, Distrito judicial del Santa - Chimbote. 2020

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

										[3 - 4]	Baja						
										[1 - 2]	Muy baja						

Lectura de Cuadro 8. Tiene una ponderación máxima de 40 puntos.

Lectura de Cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por Despido Incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°01387-2014-0-2501-JR-LA-03; Distrito judicial del Santa - Chimbote. fue de rango: Muy Alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fue: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fue: muy alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fue: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fue: muy alta y muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los Resultados

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de primera instancia este fue emitido por el Segundo Juzgado Especializado Laboral de Chimbote, Distrito del Santa, cuya calidad fue de rango Muy alta, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. (Cuadro 7)

Sentencia de primera instancia:

1. Parte expositiva su calidad fue de rango muy alta (Cuadro 1)

Con énfasis en la introducción la calidad fue de rango muy alta:

El **primer parámetro** tiene como evidencia el encabezamiento: cuyo contenido de la sentencia de dicho parámetro es que debe contener el encabezado, el número de expediente que fue el 01387-2014-0-2501-JR-LA-08, la resolución N° 4 (sentencia), la fecha del 21 de julio 2014, en la ciudad de Chimbote, ante el segundo juzgado especializado laboral, citando a los artículos 122 inciso 1 y 2 del CPC que prescribe “la indicación del lugar y fecha en que se expiden” aplicado supletoriamente al proceso laboral. El **segundo parámetro** es el asunto: el planteamiento de las pretensiones del demandante fue: Que se le reponga a su centro de labores por haberse producido un DESPIDO INCAUSADO (sin expresión de causa), de conformidad con el Art. 2° inc. 2. El **tercer parámetro** menciona la individualización de las partes: Podemos apreciar que en el contenido de la sentencia se identificó al demandante y demandado. En tanto al **cuarto parámetro** al evidenciarse aspectos del proceso, fue un proceso regular, teniendo como cumplimiento los actos procesales y plazos que la NLPT Ley 29497 y finalmente se evidenció el **quinto parámetro** al cuanto a la claridad, se determinó que si cumple porque es un contenido claro y preciso.

Con énfasis en la postura de las partes la calidad fue de rango alta, se encontró 4 de los 5 parámetros:

El **primer parámetro** que se encontró en cuanto se refiere a explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; se determinó al existir congruencia en la pretensión solicitada por el demandante ya que su pretensión fue que el demandado le cumpla en reponer a sus centro laboral; también el **segundo parámetro** se cumplió porque viene referido a explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, ya que hay congruencia con la pretensión que consta en la sentencia coincide con la pretensión

formulada por el demandado en su escrito de contestación, ya que éste solicita que se declare infundada la demanda porque la demandante no ha prestado servicios en forma continua, no está sujeta a un contrato verbal durante record laboral, y que dicha modalidad de contratación fue realizada al amparo del Decreto Supremo N° 017-93-PRES, en su artículo 32 que los trabajadores son contratados a plazo fijo no dando lugar a estabilidad laboral. Respecto al **tercer parámetro** explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes son los fundamentos entre las partes, ya que mantiene congruencia con los fundamentos del demandante y demandado (contestación) indica el autor Cárdenas (2008), citado por Ruiz (2017) afirma que el contenido de la parte expositiva, contiene: la identificación del petitorio de manera inteligible y concreta, lo que permite al Juez respetar y cumplir el principio de congruencia, la descripción de los fundamentos de hecho, y de derecho; permite definir el marco fáctico y el legal y la fijación de los Puntos Controvertidos. En este **cuarto parámetro** hace mención a los puntos controvertidos que fueron fijados en la audiencia única, donde la demandante solicita que se le reponga a su centro laboral por haberse cometido un despido incausado hacia su persona. Y en el **quinto parámetro** hace referencia a evidencia claridad en relación al contenido y cumple con este parámetro porque fue redactado en una manera clara y precisando cada punto mencionado.

2. En cuanto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango: Muy alta (Cuadro 2)

En la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros:

En el **primer parámetro** hace referencia a razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; porque el juzgador realizó una debida selección de los fundamentos facticos de las partes, propuesto en sus escritos (demanda y contestación de la demanda), consiste en determinar si corresponde en reponer a su centro de labores a la demandante, señalando el artículo 27° de la Constitución menciona “la protección contra el despido arbitrario”. En el **segundo parámetro** se cumplió con las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; ya que el juzgador ha considerado las pruebas como fiables, demostrando con boletas de pago (Fojas 118-142) y informes obrante (fojas 54-64) presentado por la demandante, afirmando que la demandante ha laborado de manera continua, por lo cual al haber laborado la demandante sin contrato(el demandado no ha presentado los contratos), su contrato de trabajo se había convertido en uno de naturaleza indeterminada. En el **tercer parámetro**, también se evidencian la aplicación de la

valoración conjunta porque hay convicción teniendo en cuenta todo el medio probatorio aportado en el proceso. En el **cuarto parámetro** se encontró las razones que evidencia la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, ya que el juez se basó a los medios probatorios otorgados en la demanda y como **quinto parámetro** se evidencia la claridad y coherencia en el contenido

En la motivación del Derecho: Se encontró los 5 parámetros establecidos.

En el **primer parámetro**, las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones: Se cumplió por que el juez hizo una selección de normas que han sido adecuadas y aplicadas al Litis que le servirá para su decisión. El **segundo parámetro** las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas, ya que el juez hizo un buen análisis respecto a las normas, En el **tercer parámetro** que las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales se cumplió ya que el legislador menciona que para que se extinguiera la relación laboral tendría que ser por alguna de las causas establecidas en los artículo 22,23,24 y del D.S 003-97-TR,TUO del D.L.728, siendo que el artículo 22 establece: *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 comprobado.* Al cuarto parámetro las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifiquen su decisión, se cumplió al evidenciarse que la motivación del juez tiene una relación con los hechos y las normas que respaldan la decisión del juez. Y el quinto parámetro también se cumplió con la claridad y coherencia en el contenido.

3. En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango muy alta.

Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia: El **primer parámetro** de la resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, si se cumplió porque a la demandante se le reconoció la pretensión solicitada en la demanda. El **segundo parámetro**, el contenido evidencia resolución nada más, que, de las pretensiones ejercitadas, si se cumplió. El **tercer parámetro referido** al contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, se cumplió con este parámetro porque en la

sentencia el juez determino la relación laboral que hay entre las partes y que al demandante le correspondía lo que estaba alegando. El **cuarto parámetro** se refiere al contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia: Al evidenciarse que esta parte de la variable guarda congruencia con el contenido de la parte expositiva y considerativa de la sentencia y el **quinto parámetro** se evidencio la claridad.

Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: Se evidencia la mención expresa de lo que se decide u ordena, evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian 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 se cumplió, porque el juez resolvió declarándole fundada la demanda y ordenándole su reposición a su centro laboral y un pago de S/ 2,500.00 soles que es un pago de los costos del proceso que deberá ser efectuado por el demandado. Y el ultimo parámetro si se encontró claridad.

En relación a la sentencia de segunda instancia

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de segunda instancia, este fue la Sala Laboral, de la ciudad de Chimbote del Distrito de Santa, cuya calidad fue de rango Muy alta, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 8)

Se determinó que la calidad de sus partes expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango alta, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadro 4, 5 y 6).

2.2.2.6.1. En cuanto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 4).

En cuanto a la introducción de determino que su calidad fue de rango muy alto.

En la introducción como **primer parámetro** se refiere el encabezamiento: se cumplió, se evidencia el expediente N° 01387-2014-0-2501-JR-LA-08, resolución N° 8, Chimbote, fecha 24 marzo del 2015, sentencia emitida por la sala laboral de la corte superior de justicia del Santa. El **segundo párrafo** se evidencia el asunto; el planteamiento de las pretensiones: se cumplió, ya que se detalló el problema sobre lo que se decidirá ya que se encuentra planteado por el demandado en su apelación. En el **tercer parámetro** se encuentra la

individualización de las partes, si se cumplió porque se verifica la identificación de las partes. **Cuarto parámetro** fue evidenciar los aspectos del proceso: si se cumplió, porque está acorde a las cédulas de notificación que el demandado interpuso su apelación dentro del plazo acordado según la anterior norma procesal laboral en su segundo párrafo del art. 52 “plazo para la apelación ley 26636, y según el primer párrafo del art. 32 de la NLPT ley 29497 “plazo de apelación” y el **quinto parámetro** si se cumplió con la claridad de un lenguaje sencillo.

En cuanto a la postura de las partes se determinó que su calidad fue de rango muy alto.

En el **primer parámetro** se evidencio el objeto de la impugnación/la consulta: Si cumple porque tiene objeto que el órgano jurisdiccional superior examine la solicitud de parte o de un tercero legitimado, la resolución que le produzca vulneración, con el propósito de que sea anulada conforme el artículo 364 del CPC. El demandado menciona que los contratos se encuentran regulados por el decreto Legislativo N°559 y Decreto supremo N° 017-93-PRES-INADE y que en su artículo 32 prescribe: Los trabajadores de los Proyectos a cargo de Inade, por naturaleza son contratados a plazo fijo, no dando estabilidad laboral.

El **segundo parámetro**, evidenciado estuvo orientado a la congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta: los fundamentos de la apelación expuestos por el demandado, sostiene que el magistrado ha concluido en caso de autos, se estaría ante un contrato a plazo indeterminado; sin embargo, no ha tenido en cuenta que en el caso concreto la forma de contratación personal, se rige por lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 559- Ley de Organización y funciones del Instituto Nacional de Desarrollo- INADE, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-PRES en su artículo 32 prescribe: Los trabajadores de los Proyectos a cargo de Inade, por naturaleza son contratados a plazo fijo, no dando estabilidad laboral. y como tal es una contratación temporal, sin lugar a estabilidad laboral.

También en el **tercer parámetro**, evidencio la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta Se encontró que la pretensión del demandado fue que se revoque la sentencia y se declare infundada la demanda. **Cuarto parámetro** a evidenciar la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante: Si se cumplió porque el superior menciona la pretensión del demandante y demandado. Y como el **quinto**

parámetro |si se cumplió porque hay claridad y coherencia en el lenguaje.

2.2.2.6.2. En la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos, motivación del derecho fue de rango muy alta y muy alta. (Cuadro 5)

En la motivación de los hechos se determinó que su calidad fue de rango muy alto

En **primer parámetro** se evidencia la selección de los hechos probados o improbados: si cumplió por que evidencian conforme el artículo 22 del Decreto Legislativo 728, Supremo 003-97-TR, TUO de la ley de productividad y competitividad laboral prescribe: 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 probada. El **segundo parámetro** de la fiabilidad de las pruebas, si se cumplió ya que el juzgador al motivar los hechos que han sido sustentados por el demandado contra la resolución N° 4 (sentencia), se valoró los medios e hizo su motivación. El **tercer parámetro** de las razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, si se cumplió porque se consideró los hechos y las pruebas en cuanto a la apelación de la sentencia. El **cuarto parámetro**, orientado a la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia: Si se cumplió porque se llegó a evidenciar las normas que están relacionadas con este proceso. **El quinto parámetro**, se cumplió con la claridad y lenguaje.

En la motivación del derecho se determinó la calidad que fue de rango muy alto

Por otro lado, en la motivación del derecho, en el **primer parámetro** se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones: En la sentencia se determinó que el juez para resolver la pretensión del demandado, el pretendía que se revoque la resolución N° 4 (sentencia) en base a los fundamentos facticos y jurídicos de su apelación, puesto que sus fundamentos eran incoherentes y carecían como medio de prueba. El **segundo parámetro** las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas, considero el artículo 10 del Texto único ordenado del Decreto Legislativo N°728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la accionante ya había alcanzado el derecho a la protección contra el despido arbitrario, razón por el cual no podía ser despedida sin causa justa que esté relacionado con la capacidad o con

la conducta del trabajador conforme lo establece el artículo 22 de la norma legal acotada. En el **tercer parámetro**, las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, si se cumplió; el **cuarto parámetro** las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos, si se cumple ya que el juzgador selecciona las normas que aplicara para resolver el conflicto y dar sustento a su decisión. Y el **quinto parámetro** las normas que justifican la decisión, y la claridad.

2.2.2.6.3. *En la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 6).*

En la aplicación del principio de congruencia:

El **primero párrafo** a evidenciar el pronunciamiento de todas las pretensiones formuladas: se cumplió, de la revisión de la sentencia se evidencia que el superior se pronunció declarando infundado el recurso de nulidad interpuesta por el Procurador Publico del Gobierno Regional de Ancash.

Asimismo, el **segundo párrafo**, orientado a evidenciar el pronunciamiento nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio: se cumplió al evidenciarse que el superior se pronunció sobre cada pretensión apelada por el demandado.

También, el **tercer parámetro**, encontrado consistía en que si se evidencia pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia: se llegó a evidenciar, porque la decisión del superior estuvo basada criterios razonables de logicidad. El **cuarto parámetro**, consiste en el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente: si ha cumplido, si el juzgador se ha pronunciado sobre las pretensiones del apelante en su parte expositiva, resolutive y en su parte considerativa. Finalmente, el **quinto parámetro**, referido a la claridad: se determinó que el subdimensión de la variable se evidencia que el contenido fue claro y preciso.

La calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta

El **primer parámetro** referido, el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena: se cumplió este, el superior manifestó su decisión al confirmar las resoluciones apeladas.

De tal modo **segundo parámetro** orientado a comprobar si el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena: se cumplió dado, la decisión del superior fue que la demandada cumpla en reponer a su centro de labores como promotora de ventas en un plazo de 24 HORAS, fijándose S/ 2,500.00 el pago de los costos del proceso, que deberá de efectuar el demandado a favor de los abogados de la demandante en los actos postulatorios y audiencia efectúa hasta este estado procesal.

A su vez, el **tercer parámetro**, consistió en hallar que el pronunciamiento evidencié a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada: se llegó a encontrar ya que el superior al confirmar las resoluciones impugnadas ordeno a la parte demandada con reponer a su centro laboral. También, el **cuarto el parámetro** que determinaría si el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración: se llegó a encontrar toda vez que el superior exoneró al demandado de los costos y costas. Y finalmente el **quinto parámetro** determinado consistía en la claridad en el contenido de la sentencia: teniendo un contenido preciso y claro.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó dicha investigación que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por Despido Incausado, en el expediente N°01387-2014-0-2501-JR-LA-03; Distrito judicial del Santa - Chimbote. 2020, son de rango muy alta y muy alta de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Fue emitido por el Segundo Juzgado Especializado Laboral, donde se resolvió:

1. Se declara fundada la demanda interpuesta por la demandante J.M.C.L contra el P.E.C sobre reposición por despido incausado, se ordenó su reposición en su centro de labores, como promotora de ventas, fue en un plazo de 24 HORAS de notificada, bajo apercibimiento de multa cuyo monto se incrementó sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta cabal ejecución del mandado.
2. Se fijó una suma de Dos mil quinientos nuevos soles (S/. 2,500.00) a favor del actor por concepto de “Costos Procesales”, y el 5% a favor del colegio de abogados del Santa
3. Se derivó que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive son: Muy alta, muy alta y muy alta, respetivamente. (Cuadro 7).

1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta y muy alta (Cuadro 1).

En, *la introducción*, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; aspectos del proceso; y la claridad.

En la *postura de las partes* se encontrar 5 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad.

2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta (Cuadro 2).

En la *motivación de los hechos*, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad.

Asimismo, en *la motivación del derecho* se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 3).

En la *aplicación del principio de congruencia*, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad. Finalmente, en *la descripción de la decisión* se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Sentencia emitida por la sala laboral de la corte superior de justicia del santa, Resuelve:

1. Viene en apelación, la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha diecinueve de setiembre de dos mil catorce, que fundada la demanda de fojas ochenta y tres a noventa de autos, interpuesta por J.M.C.L contra P.E.C, sobre reposición por despido incausado, se ordenó su reposición a su centro de labores como promotora de ventas en un plazo de 24 horas notificada dicha resolución , bajo apercibimiento de multa cuyo monto se incrementó sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta cabal ejecución del mandado.
2. Se fijó una suma de Dos mil quinientos nuevos soles (S/. 2,500.00) a favor del actor por concepto de “Costos Procesales”, y el 5% a favor del colegio de abogados del santa.
3. Revocando la misma sentencia en el extremo que declaro fundado el pago de costas de proceso; reformándola se declara infundada la demanda en dicho extremo; y; devuélvase a su jugado de origen.

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, muy alta y muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8).

1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 4).

En ***la introducción***, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, evidencia aspecto del proceso y la claridad.

De igual forma en, ***las posturas de las partes*** se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad.

2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho fue de rango muy alta y muy alta. (Cuadro 5)

En *la motivación de los hechos*, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Finalmente, en *la motivación del derecho*, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 6).

En *la aplicación del principio de congruencia*, se encontró 5 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa y la claridad.

La calidad *de la descripción de la decisión* fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acha, L. M. (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido incausado y consiguiente reposición de empleo, en el expediente N° 03165-2012-0-2001- JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura. 2016.* [Tesis para optar el grado profesional, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Repositorio Institucional. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/70/ca%20lidad_motivacion_acha_pena_liz_maritza.pdf?sequence=8&isallowe=y
- Arque, R. L. (2017). *Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 – 2015.* [Tesis para optar el grado profesional, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNA. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque_Monzon_Rocio_L%20eonarda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, A. (2008). *Apuntes de Derecho Procesal Laboral Tema 3 - Las partes procesales.* Universidad de Cádiz. <https://ocw.uca.es/mod/resource/view.php?id=1094>
- Academia de la Magistratura. (s.f.). *Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley 29497 - (NLPT).* Consultado el 28 de junio de 2020. https://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/derecho_trabajo/ley_procesal_trabajo.pdf
- Belan, C. (2018). *La corrupción y los jueces. Una perspectiva desde la Historia del Derecho.* Sala de Prensa. <https://ucsp.edu.pe/saladeprensa/articulos/el-juez-coimero-una-perspectiva-desde-la-historia-del-derecho/>
- Caballenas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental.* (11.^a ed.). Heliasta. S.R.L.
- Catacora, P. A. (2016). El Despido Incausado y Fraudulento Laboral. *Revistas de investigación UNMSM,* 19(38). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/13791>

- Caurin, J. (2016). *El despido nulo*. Emprende pyme. <https://www.emprendepyme.net/ques-el-despido-nulo.html>
- Consejo de Ministros. (1997, 7 de julio). *Resolución Ministerial núm. 058-97-TR. Texto Oficial de la Síntesis de la Legislación Laboral*. Diario Oficial El Peruano N° 6221. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/webtext/47564/65081/s97per01.htm%20-%20a4#a17>
- Echandia, D. (1993). *Teoría general de la prueba judicial*. (4.^a ed.). Buenos aires.
- Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gaceta Laboral. (2016). *Que es una falta grave*. Tus derechos al día. <http://gacetalaboral.com/que-es-una-falta-grave/>
- Garcia, F. (2009). *El Despido Arbitrario en el Perú*. Blog Jurídico – Constitucional de Investigación. <http://ffrancogarcia.blogspot.com/2009/02/el-despido-arbitrario-en-el-peru.html>
- Gozaini, O. (s.f.). *Teoría General del Derecho Procesal*. Ediar. S.A. Bs. As.
- Guarachi, T. (2015). *El 66% aplaza al sistema judicial de Bolivia, según encuesta*. Eju.tv. <https://eju.tv/2015/06/el-66-aplaza-al-sistema-judicial-de-bolivia-segn-encuesta/>
- Guillermo, J. G. (2002). Reforma de la administración de justicia en Venezuela. *Revista ciencias sociales*, 95(I), 117 – 124. <https://www.revistacienciasociales.ucr.ac.cr/images/revistas/RCS95/09Garcia.pdf>

Gutiérrez, F., Vázquez, M., Valles, J. (s.f.). *Eficiencia de la administración de justicia en España y en sus comunidades autónomas*. Dialnet. Consultado el 28 de junio de 2020.

<file:///C:/Users/GIGABYTE/Downloads/Dialnet-EficienciaDeLaAdministracionDeJusticiaEnEspanaYEnS-5696489.pdf>

Huarachi, G. (2016). *Principios y características del derecho laboral*. Blogspot.

<http://masdederecho.blogspot.com/2016/10/principios-y-caracteristicas-del.html>

Infobae. (2016). *Ranking mundial de confianza en la Justicia: Dinamarca, primero;*

Venezuela, último. Rule of Law Index.

<https://www.infobae.com/america/mundo/2016/11/02/ranking-mundial-de-confianza-en-la-justicia-noruega-primero-venezuela-ultimo/>

Jaimes, N. (2016). *Aspectos prácticos y normativos sobre las relaciones de trabajo*.

Actualícese. <http://actualicese.com/aulavirtual/lesson/modulo-1-relaciones-individuales-de-trabajo/>

Linares, J. M. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00080-2017, del Distrito Judicial de Loreto-Iquitos, 2018*. [Tesis para optar el grado profesional, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].

Repositorio Institucional.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2962/calidad_despido_%20incausado_linares_capillo_julia_mercedes.pdf?sequence=1&isallowed=y

Mayoral, J. Martínez, F. (2013). *La calidad de la Justicia en España*. Estudios de Progreso.

http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/estudios_documentos_archivos/d517171dcd92943dd80c1d196d42264d.pdf

Méndez, A. (s.f.). *Motivación jurídica del fallo judicial*. Euroresidentes.

Consultado el 28 de junio de 2020.
<https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-juridica>

Morgado, E. (s.f.). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Biblioteca Jurídica Virtual UNAM. Consultado 28 de junio de 2020. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>

Monzón, W. (2018). *Cuando se configura un Despido fraudulento*. Estudio Muñiz. <https://estudiomuniz.pe/configura-despido-fraudulento-muniz/>

Muñoz, F. (2017). *Ucla informe, situación de Venezuela*. <http://www2.ucla.edu.ve/blog/prensa/2017/03/15/reflexiones-sobre-el-sistema-de-justicia-en-venezuela/>

Núñez, S. (2016). *Curso Medios Impugnatorios en el Nuevo Proceso Laboral*. Academia de la Magistratura. <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/681/manual%20curso%20medios%20impuganatorios%20en%20el%20nuevo%20proceso%20laboral.pdf?sequence=4&isallowed=y>

Sanguinetti, W. (2007). *Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Gaceta Jurídica.

El Comercio. (2019). *El Perú mantiene un alto índice de percepción de corrupción*. Diario el comercio. <https://elcomercio.pe/politica/peru-mantiene-alto-indice-percepcion-corrupcion-noticia-602105-noticia/>

Sonia y Alejandro. (2015). *Congruencia procesal de Trabajo*. SlideShare. <https://es.slideshare.net/soniaalejandro2011/congruencia-procesal-trabajo>

Anónimo. (2017). *Despido Incausado*. Boletín Gubernamental.
<http://agubernamental.org/web/informativo.php?id=41592>

Palacios, C. (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo por vulneración al derecho de trabajo, en el expediente N° 03102-2013-0-2001-JR-CI-01, del Distrito Judicial de Piura –Piura*. 2016. [Tesis para optar el Título Profesional, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Repositorio Institucional.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/67/amparo_calidad_almestar_%20palacios_carlos.pdf?sequence=8&isallowed=y

Paredes, L. A. (2018). *La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7386/DEDpalola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, 29(54).

Peñalosa, J. (s.f.). *Derecho Laboral*. Monografías.
<https://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtmlcaract>

Puente, M. (s.f.). *Medios Impugnatorios en la NLPT – comparaciones*. [Presentación de diapositivas]. SlideShare.
https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c3be02004630ed33887ffcca390e0080/me-dios_impugnatorios_nlpt_comparaciones.pdf?mod=ajperes&cacheid=c3be02004630ed33887ffcca390e00%2080

- Obando, V. (2013). *La valoración de la prueba: suplemento de análisis legal*. ElPeruano.
- Osorio, M. (s.f.). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (1.^a ed.). Datascan Sa.
- Osorio, M. (2012). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (6.^a ed.). Heliasta.
- Ramos, F., Lapa, E. (2016). *Medios Impugnatorios laboral*. SCRIBD. <https://es.scribd.com/document/322584820/Medios-Impugnatorios-Laboral>
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la Lengua Española* (edición de tricentenario). <http://www.rae.es/>
- Rioja, A. (2017). *La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes*. Legis.pe. <https://legis.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Roth, K. (2019). *Informe Mundial 2019*. Human Rights Watch. <https://www.hrw.org/es/world-report/2019/country-chapters/326038>
- Romero, D. (2015). *El 66% aplaza al sistema judicial, según encuesta*. Página Siete. <https://www.paginasiete.bo/nacional/2015/6/16/aplaza-sistema-judicial-segun-encuesta-60070.html>
- Romero, J. E. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 114-2012-0-901- JR-LA-01, del Distrito Judicial Lima Norte - Lima, 2018*. [Tesis para optar el Título Profesional, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Repositorio Institucional. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2597/calidad_motivacion_y_sentencia_romero_valle_jorge_evaristo.pdf?sequence=1&isallowed=y

Rioja, A. (2009). *Información doctrinaria y jurisprudencial del derecho procesal civil: Fijación de Puntos Controvertidos*. Blog PUCP.
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/fijacion-de-puntos-controvertidos/>

Rojas, C. (2015). *La Carga de la prueba en los procesos laborales*. Alegalis y Legic.
<http://alegalis.com/la-carga-de-la-prueba-en-los-procesos-laborales>

Sanguinetti, W. (2007). *Derecho Constitucional del Trabajo y Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Gaceta Jurídica.

Villegas, M. (2018). *La corrupción en la Administración de Justicia*. Diario Perú 21.
<https://peru21.pe/opinion/opina21-maria-cecilia-villegas/corrupcion-administracion-de-justicia-420342>

**A
N
E
X
O
S**

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EXPEDIENTE: NR- 01387-2014-0-JR-LA-02

DEMANDANTE: “X”

DEMANDADO: “Y”

MATERIA: REPOSICION

ESPECIALISTA: “Z”

RESOLUCION NUMERO: CUATRO

Chimbote, diecinueve de setiembre

Del año dos mil catorce

Visto: El expediente N°- 01387-2014-0-JR-LA-02 en los seguidos por “X” Contra del “Y”, sobre reposición por despido incausado, en folios 184 y escrito N- 37495-2014, siendo su estado, el de expedir sentencia.

I. ANTECEDENTES

1. **Demanda:** Presentada con escrito de fojas ochenta y tres a novena de autos, cuyas partes son:
2. **Demandante:** X, a quien en adelante denominaremos la demandante.
3. **Demandado:** Y, a quien en adelante denominaremos el demandado.
4. **Petitorio:** Se demanda la reposición en el centro de labores debido a un despido incausado, solicitando se declare fundada la demanda y se disponga que el demandado

la reponga en su puesto de trabajo como pretensión principal y con posterioridad a la desnaturalización del contrato de trabajo con fraude a la ley.

5. Argumentos de la demandante: La demandante expone, entre otros, los siguientes fundamentos:

a) Refiere que inicio sus laborales a favor del demandado el 01 de noviembre de 2009 siendo despedida el 30 de junio del año en curso, ya que el día 01 de junio del 2014, se le impidió subir al ómnibus de placa rodaje N- EGS634 y EGS-, en los que normalmente se conducen al centro de trabajo.

b) El día 30 junio, el asistente del jefe personal, le habría solicitado que firme la carta de renuncia, habiéndose negado a ello, por cuanto ella; es una trabajadora con más de cuatro años interrumpidos a favor del proyecto demandado.

C) Tiene un contrato de trabajo verbal, con la categoría de obrera consignándose en las boletas de pago, indistintamente los cargos de peón, oficial, tareadora, vigilante territorial, apoyo personal, promotor en ventas de productos agropecuarios y peón agrícola. Siendo su último cargo el de la promotora de ventas de productos agropecuarios; teniendo derecho a la estabilidad laboral, al estar protegida con el despido arbitrario, pudiendo su empleadora solo despedirla por causa justa debidamente comprobada y tipificada por la ley.

D) En el presente caso, a no existir causa de despido, no se han formulado cargos menos aun se ha otorgado la oportunidad de defenderse, por lo que solicita que se

declare fundada la demanda.

6.- Tramite de la demanda y contestación de la misma:

Mediante resolución Numero dos de fojas 97 a 98 de autos se admitió a trámite esta demanda, en la vía del proceso abreviado laboral, según las reglas establecidas en la ley N-29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”

7.- Audiencia Única:

En este contexto el día 12 de setiembre del año en curso se llevó a cabo la audiencia única, entre la demandante , su abogado defensor, dejándose en constancia de la incomparecencia del demandado no arribando las partes a conciliación alguna, por lo cual se fijó como pretensiones de materia de juicio, determinar si corresponde o no a la reposición por despido incausado en su centro de labores, recepcionandose, el alegato de apertura (solo de la parte asistente), se procedió a la admisión y actuación de los medios probatorios; procediéndose finalmente a la recepción de los alegatos de clausura de las partes asistentes a la audiencia, de conformidad con la ley 29497, ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.

2. PARTE CONSIDERATIVA: CONSIDERANDO

PRIMERO: PRINCIPIO DEL PROCESO LABORAL

El juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver una controversia con relevancia jurídica, siendo efectivo los derechos sustanciales y que su finalidad

abstracta es lograr la paz social en justicia; siendo claro el Artículo 23 de la Ley 29497 en cuanto establece: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, y a quien niega alegando nuevos hechos”. El la NLPT conforme establece el Artículo cuatro del Título preliminar, bajo responsabilidad, impartir justicia con arreglo a la constitución política del Perú, los tratados internacionales de los derecho humanos y la ley, interpretado y aplicado toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales así como los precedentes vinculantes del tribunal constitucional y de la corte suprema de la república.

SEGUNDO: EL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD

De otro lado , se debe de tener en cuenta, que el principio de primacía de la realidad, tal como lo define el tratadista Henry Carhuatocto Sandoval “Es aquel que permite descubrir el sustrato ontológico (la realidad) que subyace bajo la apariencia de las formas jurídicas para conforme a estas aplicar al derecho laboral que corresponda” siendo esto así, el juez no puede conformarse con la verdad aparente, sino que debe de busca el conocimiento de la verdad real, teniendo cuenta con los hechos priman sobre los documentos, es así como , este principio según este mismo autor ante citado, tiene como objetivo: (Busca desentrañar lo que efectivamente acontece en los hechos, más allá de las formas y normas alegadas por las partes).

B) Se aplica en caso de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, es normas de orden público;

- c) Los valores que se protegen a través de esta institución son el orden público y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador;
- d) El trabajador perjudicado puede desbaratar la simulación, el fraude de la ley laboral o a la interposición ilícita de personas, en forma efectiva, mediante la aplicación del principio de veracidad.
- e) Se configura en los casos en que se utiliza formas jurídicas para eludir el cumplimiento de las normas laborales de orden público en perjuicios de trabajadores.
- f) La finalidad de esta institución es la efectiva tutela jurisdiccional del trabajador.

TERCERO: SOBRE LA PRESTACION DE SERVICIOS DE LA DEMANDANTE

La demandante refiere que inicio sus labores en la entidad, desde el 01 de noviembre del 2009, laborando sin la suscripción de un contrato de trabajo hasta 30 de Junio del 2014 (4 años y 8 meses),cumpliendo con diversas funciones entre ellas, la de promotora de ventas (último cargo ,conforme se acredita de los informes N° 004/ JCL y N° 005/EJRO, obrante de fojas 58 a 63) en las instalaciones del campamento Tangay (oficinas principales), ello, se encuentra corroborado con el informe N- 601- 2014-GRA-P.E.CHINECAS/ADM/PERS, obrante a fojas 117, en el que se efectúa un detalle de los cargos y/o funciones que desempeño la demandante dentro de la entidad, como es: Peón agrícola, promotor de venta de producto agropecuario: Por su parte el demandado (escrito de contestación de demanda) demandado, refiere que la demandante no ha prestado servicios en forma continua, ya que en el año 2009 y 2010 solo laboro 2 y 4 meses, en el

año 2011 no laboro en el mes de abril y en el 2014 no presto servicios 28 días, habiendo sujetado adema la prestación de servicios desde el mes de febrero al mes de Mayo con contrato de trabajo, resultando falso que la relación laboral se encontró sujeta a un contrato verbal durante el record laboral, en este sentido, respecto al periodo en la que la demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo bajo la modalidad de construcción civil, precisan que en dicho régimen el pago de los beneficios sociales tienen efecto cancelatorio. Por otro lado, expone que los periodos por lo que ha prestado servicios bajo la modalidad de jornales y dicha modalidad de contratación fue realizada al amparo del derecho legislativo N° 559- Ley de organización y funciones del instituto nacional de desarrollo, INADE, concordante con el reglamento de organización y función del instituto nacional del desarrollo – INADE , aprobado por el decreto supremo N°- 017-93-PRES, en su Artículo 31° que los trabajadores son contratados a plazo fijo no dando lugar a estabilidad laboral, siendo así de ningún modo puede garantizarse estabilidad laboral; agrega que si bien la actora cuestiona el despido sin embargo a invocado los dispositivos legales que se encuentra destinado al reconocimiento de una indemnización por despido arbitrio la cual corresponde ser ventilada en proceso ordinario laboral , sin embargo el actor de manera contradictoria solicita la reposición a su cargo de trabajo cuando no ha cumplido indicar el supuesto en que se encontraría en mercado su despido nulo, por lo que la demanda debe declarar improcedente.

QUINTO: En este orden de ideas, el tribunal constitucional ha fijado doctrina jurisprudencial, respecto a los alcances del Artículo 27 de la constitución, pronunciándose

respecto a la demanda protección contra el despido arbitrario; señalando que el desarrollo legislativo “ Protección contra el despido arbitrario” debe satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad, es decir que se trate de medidas adecuadas; asimismo ha señalado también a través de sus numerosas sentencias que el contenido de este derecho fundamental puede ser abordado desde dos perspectivas: Por un lado a través del régimen de carácter “ sustantivo” y, por el otro desde el régimen de carácter, “ Procesal”, precisando además que el régimen de carácter procesal consiste en el establecimiento mediante ley de un régimen de protección jurisdiccional contra un despido arbitrario.

SEXTO: En este proceso, el demandado deberá acreditar que en efecto el cese de la demandante se produjo por el vencimiento del contrato o se produjo por despido incausado ya que solo por esas razones se puede amparar el despido; al respecto se tiene que el demandado ha presentado tres modalidades de contratación, según se verifica de las boletas de pagos obrante a fojas tres a cincuenta y tres, como son contrato a plazo fijo, jornales y construcción civil, celebrado entre el demandado y la demandante, por el periodo desde el 01 de noviembre del 2009 hasta el 30 de junio de 2014; es de anotar que en autos no obra carta o memorando que comunique el despido a la demandante, asimismo se debe tener en cuenta el reporte Histórico de Personal de fojas 143-144, en el que se consigna 30 días trabajados por la demandante en el mes de junio del 2014, información que se encuentra debidamente corroborada con las boletas de pago obrante de fojas 118 a 142, asimismo, de dichas documentales se aprecia que la demandante laboro de manera continua por más de

tres meses, sumado a ello, se acredita que en autos no obran los contratos que tenían que haber celebrado las partes y que diera origen a la expedición de dichas boletas de pago (conforme lo alega la propia demandada en su escrito de demanda), entendiéndose así como que la demandante sostuvo con el Demandado “Y”, una relación de carácter laboral, que solo debía culminar con la renuncia de la demandante o en el incumplimiento a las normas del trabajo- despido por causa justa, supuesto que no se contempla en el presente caso.

SEPTIMO: De fojas 81 obra la copia de la denuncia policial, en la cual la policía se apersona hasta las instalaciones del demandado y se entrevista con la señora “A”, abogada con CAS N° 2403, quien manifiesta que la demandante ha sido trabajadora en la entidad, pero por temas presupuestales se tuvo que reducir el personal; asimismo la accionante en audiencia única, ha señalado que su situación (despido) lo han pasado 60 personas más, y que no firmaba contratos por lo que el jefe de personal ”D”, manifestaba que debido a la situación económica del demandado y a los problemas que afrontaba con la contraloría, no podía hacerle firmar contratos y que por este motivo la demandante laboro sin contrato, ello se encuentra corroborado con lo expuesto por el demandado en su escrito lademanda, obrante a fojas 122, argumentos que no justifican su actuar(demandado) y por si mismos indican la manera irregular en la que se ha desenvuelto la relación laboral con la actora , y que no hacen más que acreditar que se habían desnaturalizado sus “contratos”, convirtiéndose su relación a plazo fijo a una relación a plazo determinado, no existiendo causa alguna que justifique dar por culminada su relación laboral.

OCTAVO: Siendo ello así, ha quedado demostrado que la demandante ha laborado para el demandado, siendo acreditado tal hecho con las boletas de pago presentadas por el demandado de fojas 118 a 142, donde se reconoce que la demandante ha laborado para el demandado de manera continua, corroborándose dicha afirmación con los informes obrante de fojas 54 a 64, así como las 15 papeletas denomina “ Justificación de salida” en donde se observa que la demandante ha asistido a su centro de labores, siendo de responsabilidad del demandado como empleador disponer y controlar lo referente a la contratación del personal que requiere, especialmente debido a la situación económica que atraviesa, por lo cual al haber laborando la demandante sin contrato (el demandado no ha presentado los contratos), su contrato de trabajo se había desnaturalizado y se había convertido en uno de naturaleza indeterminada, habiendo superado en exceso el periodo de prueba y por ende se encontraba protegida contra el despido arbitrario, por lo que en caso se extinguiría la relación laboral tendría que ser por alguna de las causas establecidas en los artículos 23, 23 y 24 del D.S 003-97-TR-TUO del D.L 728, siendo que el Artículo 22 establece: 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 cono la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”, sin embargo, el demandado no ha acreditado la causa justa por el cual procedió despedir a

la actora.

NOVENO: En este mismo correlato, y habiendo verificado que ha existido un despido arbitrario, corresponde ordenar la REPOSICIÓN de la accionante a su centro de labores , de acuerdo al Artículo 41 para in fine de Ley de Productividad y competitividad Laboral “Si la sentencia ordena la reposición, el empleador restituirá el deposito más los respectivos intereses con cargo a las remuneraciones caídas a que se refiere el artículo anterior”, sin embargo teniendo en cuenta que no se trata de un proceso de nulidad de despido, tramitando por la vía ordinaria, sino abreviada, no se puede disponer que se cumpla con cancelar monto alguno por concepto de indemnización ni asignaciones provisionales, ordenándose a la empleadora que en el plazo máximo de 24 horas de notificación la presente resolución cumpla con REPONER en su centro laboral de la demandante, bajo el percibimiento de multa tal y como lo dispone el artículo 42 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

DECIMO: En relación a los costó del proceso, el Artículo 414 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, señala que las costas y costos se regula a atención a las incidencias del proceso y en este caso, atendiendo al despliegue profesional realizado, de conformidad con el último párrafo del artículo 31 de la Ley N- 29497 “Nueva Ley procesal del trabajo”, que establece que la cuantía o modo de liquidación de los costos es de expreso pronunciamiento en la sentencia, se determina , como costo procesales, la suma de S/ 2,500.00 Nuevos soles que incluye el 5% para el colegio de abogados (S/

125.00) por el desempeño profesional de los señores abogados de la demandante en los actos postulatorios y audiencia efectuada hasta este estado procesal, la complejidad de la materia demandada (es un proceso sencillo) y el tiempo transcurrido (un mes y 28 días), correspondiéndoles al letrado: “R”, el 40% de dicha suma pues formulo la demanda y al letrado “C”el 55% de dicha suma al participar en la audiencia única, pudiéndose ampliar dichos costos procesales cinco por ciento adicional, a favor de letrado patrocinante de la demandante, de ir el proceso a segunda instancia o de existir complejidad en el estado de ejecución de sentencia, o de presentarse actos dilatorios, temeridad o de mala fe procesal por parte del demandado, en el cumplimiento de la sentencia.

PARTE RESOLUTIVA

Por estos considerándose de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la ley Procesal del Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la nación.

RESUELVO:

- 1- Declarar fundada la demanda de fojas ochenta y tres a noventa de autos, interpuesta por X (demandante) contra Y (demandado), sobre reposición por despido incausado; **ORDENANDOSE SU REPOSICIÓN** en su centro de labores es decir como promotora de ventas (u otro similar de igual nivel) en un plazo de 24H. de notificada con la presente resolución bajo a percibimiento de grande de multa cuyo monto se incrementara sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original a cada nuevo

requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandato , más el pago de los costos del proceso, debiéndose de liquidar los otros en estado d ejecución de sentencia.

- 2- FIJO en DOS MIL QUINIENTOS NUEVOS SOLES el pago de los costos del proceso, que deberá de efectuar el demandado a favor de los señores abogados de la demandante en los actos postulatorios y audiencia efectuada hasta este caso procesal, correspondiéndoles a letrado: “R”, el 40% de dicha suma pues formulo la demanda y al letrado “J”, el 55% de dicha al participar en la audiencia única, que incluye el 5% para el colegio de abogados (S/125.00) ,pudiéndose ampliar dicho costos procesales en 5% adicionales , a favor de letrado patrocinante de la demandante de ir el proceso a segunda instancia o de existir complejidad en el estado de ejecución de sentencia, o de presentarse actos dilatorios, temeridad o mala fe procesal por parte del demandado, en el cumplimiento de la sentencia.
- 3- En consecuencia, consentida y/o ejecutoriada que sea esta sentencia, CUMPLASE, luego en su oportunidad ARCHIVASE los actuados en el modo y forma de ley; con conocimiento de quienes corresponda. Al escrito N- 37495-2014- Lo ha resuelto en la presente resolución – NOTIFIQUESE.

SEGUNDA INSTANCIA

TRIBUNAL COLEGIADO

EXP. N°: O1387-2014-0- 2501-JR -LA-03

JUECES SUPERIORES: “D”

: “W”

: “R”

RELATOR: “W”

ESPECIALISTA DE AUDIENCIAS: “F”

ACTA DE REGISTRO DE AUDIENCIA DE VISTA DE LA CAUSA

Chimbote 24 de marzo de 2015

INICIO: 08:30 horas

I. INTRODUCCION:

En la ciudad de Chimbote, del día martes VEINTICUATRO de marzo del año dos mil quince, presente en la Sala de Audiencias de la Sala Laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de justicia del Santa ubicada en la Sede Periférica I, primer piso de la cuadra 8 de la Av. Francisco Bolognesi, ante el Tribunal Colegiado formado por los sectores Jueces Superiores: “D”, “W” y “R”, en la demanda interpuesta por “X” contra “Y”, sobre reposición, se procede a verificar la presencia de los intervinientes convocados esta audiencia.

REGLAS DE CONDUCTA:

En este acto, la Señora Juez Superior solicita al señor relator de lectura al artículo 11 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, que contiene las reglas de conducta a seguir durante la audiencia, las mismas que quedan registradas en audio y video.

ACREDITACION DE LA PRESENCIA DE LOS INTERVINIENTES:

2.1.- DEMANDADA: APELANTE: “Y”, se hace presente su apoderada y abogada la doctora “Z”, con documento nacional de identidad N° XXXX, con registro CAS N° 2626,

con domicilio procesal en casilla judicial N° 272 y casilla electrónica N° 6388, se deja constancia que la abogada de la parte demandada hace entrega de su poder en este acto, la cual es admitida, se le hace llegar el mismo al abogado de la parte demandante queda grabado en audio y video.

2.2.- DEMANDANTE: “X”, quien no concurrió la citada, se encuentra presente su abogado defensor el doctor “R”, con registro CAS N° 89, con domicilio procesal en Jr. Espinar N° 572OF.204, casilla electrónica N°4961 queda grabado en audio y video.

EN ESTE ACTO EL RELATOR DA CHENTA DEL EXPEDIENTE CONFORME EXPONE Y QUEDA REGISTRADA EN AUDIO Y VIDEO.

ALEGATOS DE APELACIÓN:

3.1.- Abogado de la parte demandada: APELANTE: la exposición oral de su posición queda registradas en audio y video.

3.2.- Abogado de la parte demandante: La exposición. oral de su posición quedan registradas en audio y video.

INTERVENCIÓN DE LA DRA. CARMEN CAVERO LAVANO:

En este estado el señor Juez Superior, hace uso de la palabra, formulando las preguntas que considera pertinentes a la parte presente, quien responde conforme queda registrado en audio y video.

VII INTERVENCIÓN DEL DR. “W”

En este estado el Señor Juez Superior, hace uso de la palabra, formulando las preguntas que considera pertinentes a la parte presente, quien responde conforme queda registrado en

audio y video.

INTERVENCIÓN DEL DR. “R”

En este estado el Señor Juez Superior, hace uso de la palabra, formulando las preguntas que considera pertinentes a la parte presente, quien responde conforme queda registrado en audio y video.

RESOLUCIÓN DE VISTA

En este estado el señor Juez Superior y presidenta de la presente Sala da por concluido los fundamentos de apelación, y dispone un receso de dos minutos. Tras el receso, de conformidad al Artículo 33, inciso C de la Ley N° 29497, procede a RESERVAR SU FALLO, y cita a las partes a que concurran al local de la Sala Laboral (Segundo Piso de la Sede Camaño), el día MARTES TREINTA Y UNO DE MARZO DEL AÑO DOS MIL QUINCE, a horas CUATRO Y TREINTA . EN LA TÄRDE, para efecto de la notificación con el contenido de la sentencia de vista. '

FINALIZÖ: 09:25horas.

SALA LABORAL

EXPEDIENTE:01387-2014-0-2501-JR-LA-08

MATERIA: REPOSICION

RELATOR: “A”

DEMANDADO: “Y”

DEMANDANTE: “X” ;

**SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA DEL SANTA**

RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO

Chimbote, veinticuatro de marzo

Del dos mil quince

ASUNTO:

Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha diecinueve de setiembre del dos mil catorce, que FUNDADA demanda de fojas ochenta y tres a noventa de autos, interpuesta por la demandante contra el demandado, sobre despido incausado; ORDENANDOSE SU REPOSICION en su centro de labores es decir como promotora de ventas (u otro similar de igual nivel o categoría) en un plazo de 24 HORAS de notificada con la presente resolución, bajo apercibimiento de multa cuyo monto se incrementará sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original de la multa cada nuevo requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandato; mas el pago de las costas del proceso, debiéndose de liquidar los otros en estado de ejecución de sentencia. FIJO en DOS MIL QUINIENTOS NUEVOS SOLES que son el pago de los costos del proceso, que deberá de efectuar el demandado a favor de los señores abogados de la demandante en los actos postulatorio y audiencia efectuada hasta este estado procesal, correspondiéndoles al Letrado: "R", el 40% de dicha suma pues formulo la demanda y al letrado "J" el 55% de dicha suma al participar en la audiencia única que incluye el 5% para el Colegio de Abogados(8/. 125.00), pudiéndose ampliar dichos costos procesales en cinco

por ciento adicional, a favor del Letrado patrocinante de la demandante, de ir el proceso a segunda instancia o de existir complejidad en el estado de ejecución de sentencia, o de presentarse actos dilatorios, temeridad o mala fe procesal por parte del demandado, en el cumplimiento de la sentencia.

FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:

La demandada en su recurso impugnatorio, sostiene que el magistrado ha concluido que, en el caso de autos, se estaría ante un contrato a plazo indeterminado; sin embargo, no ha tenido en cuenta que en el caso concreto la forma de contratación personal del demandado rige por lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 559; y como tal la contratación en forma temporal, sin lugar a estabilidad laboral, entre otros fundamentos que indica en el escrito de su propósito.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

1.- Que, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte de un tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio. Con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, conforme al artículo 364 del Código Procesal Civil. El recurso de apelación hace viable no solo la revisión de los errores materiales sino también de los errores sustanciales, pues por medio de dicho recurso se pretende la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otro que dicte el superior Jerárquico.

2.- Que, antes de resolver el fondo del asunto corresponde a resolver la nulidad planteada

por el Gobierno Regional de Ancash; respecto extremo de la nulidad; el artículo 174° del Código Procesal civil prescribe: “Quien formula nulidad tiene que acreditar estar perjudicado con el acto procesal viciado y, en su caso, precisar la defensa que no pudo realizar como consecuencia directa del acto procesal cuestionado. Asimismo, acreditara interés propio y específico con relación a su pedido ”; en tal sentido, "este principio de trascendencia de la nulidad preconiza que no hay nulidad si no hay perjuicio o daño ”pas de nullité sans grief”; no baste pues, la infracción de la formalidad, que sirve para garantizar los derechos de las partes, sino que debe existir perjuicio, de donde se deduce que la nulidad sirve para corregir o remediar ese menos cabo; en tal contexto, es de advertir que se requiere que quien invoca el vicio formal alegue y demuestre que tal vicio le produjo un perjuicio cierto e irreparable que no puede subsanarse sino con el acogimiento de la sanidad de nulidad, como dice Couture. sería incurrir en una excesiva solemnidad y en un formalismo vacío sancionar con nulidad todos los apartamientos del texto. El proceso serio como se dijo en sus primeros tiempos, una misa jurídica ajena a sus actuales necesidades; de lo acotado precedentemente, se tiene que el Gobierno Regional de Ancash interpone recurso de nulidad alegando no haber sido notificado con la demanda y anexos; sin embargo. es de tener en cuenta que la demandada (“Y”), si bien es una unidad ejecutora que cuenta con autonomía técnica, económica, financiera y administrativa; así también ejerce su defensa propia por intermedio de sus representantes legales quienes en el presente caso han efectuado su defensa legal (contestación de demanda y recurso de apelación); y si bien no

se ha emplazado al Procurador Publico del Gobierno Regional de Ancash ello de modo alguno implica haber dejado en indefensión a la demandada o haber causado perjuicio alguno al nulidicente; maxime si la demandada ha presentado su escrito de contestación y a interpuesto su recurso impugnatorio, por cuanto la nulidad solicitada deviene en infundada.

3-Que, en cuanto al derecho del trabajo; el artículo 22° de la Constitución Política del Peru establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona’; mientras que su artículo 27° prescribe que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario’. Al respecto, el Tribunal Constitucional, en sendas sentencias, estima que el contenido esencial del referido derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo por una parte y, por otro, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho del trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población exceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y Según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como prescripción de ser despedido salvo por cause justa.

4.-Que, 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, delimito su contenido e interpreto que debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario. Asimismo, el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia (por todas, la STC N.º 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 incausado, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempleo laboral del trabajador que la justifique.

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

6.- Que, el artículo 21 de la Ley N.º 29497 señala: "Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación.

Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad..."; del mismo modo el artículo 23.4 prescribe: "(...) De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido". Asimismo, el artículo 23.5 de la acotada norma señala: "En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y antecedentes de la conducta de ambas partes; y, el artículo 29 sostiene: "Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes. El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad Probatoria es obstaculizada por una de las partes".

7.- Que, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se «resume la existencia de un contrato

de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita el segundo en los casos con los requisitos de la presente Ley que establece”; esto quiere decir, que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral POT tiempo determinado, al respecto el Tribunal, en la STC N.º 01874-2002.

AATC preciso que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a presta (objeto de contrato) son de naturaleza temporal o accidental y como resultado de dicho carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir a contratación laboral por tiempo indeterminado.

8.- Que, la demanda en su escrito de apelación sostiene que los contratos suscritos entre los trabajadores de la entidad y su representada se encuentran regulados por el Decreto Legislativo N° 559, y Decreto supremo N° 017-93-PRES-INADE, que en su artículo 32 prescribe: “Los trabajadores de los Proyectos a cargo de INADE, por la naturaleza de los mismos, son contratados a plazo fijo, no dando lugar a la estabilidad laboral”; at respecto el artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece: “Los contratos de trabajo a que se refiere este Título

(se refiere a los contratos modales) necesariamente deberán contar por escrito ' y por triplicado, debiendo consignarse en \forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”; sin embargo, en el caso de autos, la demandada “Y” no ha cumplido con las exigencia señaladas para los contratos modales, por el contrario, el contrato de trabajo ha sido en forma verbal, tal y como lo afirman la demandante en su escrito postulatorio, lo cual no he podido ser desvirtuado por la demandada; en tanto no ha obra en autos contrato de trabajo alguno suscrito por la demandante con la demandada; máximo si tenemos en cuenta que la demandada tiene la calidad de rebelde al no haber asistido a la audiencia (mica, en tal contexto, se encuentra debidamente acreditado la existencia de la relación laboral entre las partes desde el 01 de noviembre del 2009 al 01 de julio del 2014, fecha en que no la demandada no le permitió abordar el vehículo que la conducía a su centro de labores, conforme queda demostrado con la copia de la denuncia policial que obra a folios 81; asi como que la demandante no firmo contrato al momento de su ingreso a la entidad por cuanto no resulta atendible lo cuestionado por la demandada en este extremo.

9.- Que, teniendo en cuenta los fundamentos expuestos, la relación laboral entre las partes, deberá entenderse como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, toda vez que, no se ha cumplido con las exigencias de los contratos modales; por tanto, no es de aplicación lo regulado en el Decreto Legislativo N° 559, y Decreto. “Supremo N° 017-93-PRES-INADE, sino, lo contenido en el Decreto Legislativo 728, y normas conexas; asimismo, no

resulta valido lo alegado en cuenta a que no existe disponibilidad presupuestal para la contratación de la accionante, toda vez que es evidente que la demandada ha incumplido con el procedimiento de contratación del personal a su cargo, incumplimiento que ha conllevado a generar derechos en la demandante.

10.- Que, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: " 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 debidamente comprobada, sin embargo, en el caso de autos conforme se deja anotado en la copia de la denuncia policial, la misma que no ha sido tachada por la demandada queda acreditado que la demandante fue despedida sin motivo que lo justifique, solo en merito a una carta notarial en el que se le comunica que indefectiblemente su vínculo laboral con la demandada concluiría el 30 de junio de! 2014; sin embargo, lo que no ha tenido en cuenta la demandada es que al no existir contrato escrito entre las partes la relación laboral con la demandante era a plazo indeterminado conforme se ha dejado anotado en el considerando octavo de la presente resolución y el haber superado ampliamente el periodo de prueba contemplado en el artículo 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 la accionante ya había alcanzado el derecho a la protección contra el despido arbitrario, razón por la cual no podía ser despedida sin causa justa que esté relacionado con la capacidad o con la conducta del trabajador conforme lo establece

el artículo 22 de la norma legal antes acotada; máxime, si en la carta notarial antes mencionada la demandada resalta su capacidad y eficiencia en el trabajo desempeñado por la accionante; por tanto, nos encontramos ante la figura de un despido encausado.

11.- Que, siendo ello así, queda plenamente establecido que se ha producido un despido incausado. en tanto se ha afectado el derecho al trabajo de la accionante; y teniendo en cuenta las implicancias del despido efectuado según los hechos ya descritos, el cual ingresa al campo de la nulidad del mismo conforme a los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional sobre la materia, corresponde ordenar la reposición de la demandante, debiendo confirmarse la venida en grado

12.- Que, en cuanto al argumento de la demanda que no se ha notificado al Procurador Público del Gobierno Regional de Ancash; es de tener en cuenta dicho argumento no ha sido cuestionado por la demandada en su escrito de contestación; máxime, si la misma tiene calidad de rebelde en tanto no asistió a la audiencia única conforme es de verse de folios ciento ochenta y dos al ciento ochenta y cuatro; razón por la cual no resulta atendible dicho cuestionamiento.

13.- Que, en lo que respecta al page de 00st procesales, a fin de proceder a fijarlos, el Juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: 1) La duración del proceso (inicia en enero del 2013), 2) instancias jurisdiccionales (dos instancias), 3) complejidad de la materia litigiosa'(reposición); y, 4) La labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora; por lo que en atención a ello el Juzgador en el presente caso

ha determinado como costos del proceso la suma de SI. 2.500.00 nuevos soles, más el 5% destinados para el Colegio de Abogados del Santa. equivalente a la suma de SI. 125.00 nuevos soles. Asimismo, el Tribunal Constitucional en su sentencia de Exp. 00052-2010-PA/TC-LIMA, ha establecido en su quinto que: "Teniendo presentes las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos pues para ello no debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes"; en tal sentido y verificando que el abogado de la demandante ha realizado una defensa permanente y constante respecto a su patrocinada, de la cual además ha elaborado el escrito postulatorio, sustento que da inicio al presente proceso; por lo que corresponde confirmar la venida en grade en cuanto a dicho concepto y en el monto que se ha fijado. Asimismo, respecto al concepto de costes este debe ser revocado al amparo del artículo 413 del Código Procesal Civil, tal y conforme solicita la demandada por esta consideración, la Sala Laboral de esta Sede Judicial:

RESUELVE: Infundado el recurso de nulidad interpuesto por el Procurador Publico del Gobierno Regional de Ancash

CONFIRMANDO la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha diecinueve de setiembre del dos mil catorce, en el extreme que FUNDADA la demanda de

fojas ochenta y tres a noventa de autos, interpuesta por “X contra “Y “sobre reposición por despido incausado; ORDENANDOSE SU REPOSICION en su centro de labores es decir como promotora de ventas (u otro similar de igual nivel o categoría) en un plazo de 24 HORAS de notificada con la presente resolución, bajo apercibimiento de multa cuyo monto se incrementará sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandate; debiéndose de liquidar los otros en estado de ejecución de sentencia. Se Fijó en DOS MIL QUINIENTOS NUEVOS SOLES el pago de los “costos del proceso, que deberá de efectuar el demandado a favor de los señores abogados de la demandante en los actos postulatorios y audiencia efectuada hasta este estado procesal, correspondiéndoles al Letrado: “R”, el 40% de dicha suma pues formulo la demanda y al letrado “J”, el 55% de dicha suma al participar en la audiencia única, que incluye el 5% para el Colegio de Abogados (S/. 125.00), pudiéndose ampliar dichos costos procesales en cinco por ciento’ adicional, a favor del Letrado patrocinante de la demandante, de ir el proceso a segunda instancia o de existir complejidad en el estado de ejecución de sentencia, o de presentarse actos dilatorios, temeridad o mala fe procesal por parte del demandado, en el cumplimiento de la sentencia.

REVOCANDO la misma sentencia en el extremo que declaro fundado el pago de costas del proceso; reformándola se declara infundada la demanda en dicho extremo; y, **DEVUELVA**SE a “Juzgado de rigen. Juez Superior Titular Ponente Doctora “C”.

Definición y operacionalización de la variable e indicadores

CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

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

			<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
--	--	--	-------------------------------------	---

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

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

			<p>Descripción de la decisión</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple.
--	--	--	--	---

SEGUNDA INSTANCIA

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

			<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
--	--	--	-------------------------------------	--

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

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

		<p>RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
--	--	--------------------------	---	---

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

Instrumento de recojo de datos: Lista de cotejo
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple

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

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

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

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

3. Parte resolutive

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 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 explícita 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 improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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

PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

*4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: **introducción y la postura de las partes.***

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

*4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: **aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.***

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

- 7. De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

- 8. Calificación:**
 - 8.1.**De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2.**De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3.**De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4.**De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

- 9. Recomendaciones:**
 - 9.1.**Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 - 9.2.**Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3.**Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
 - 9.4.**Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

- 10.** El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

- 11.** Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1. Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

1. El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple
2. La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

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

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

Cuadro 2. Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3. Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4. Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

previstos			
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

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

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

considerativa

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

1)

Cuadro 5. Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.

- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE:

CALIDAD DE LA SENTENCIAS. Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia Examinar el cuadro siguiente:

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

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

Valores y niveles de calidad

[33 - 40] = Los valores pueden ser 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 o 40 = Muy alta

[25 - 32] = Los valores pueden ser 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 o 32 = Alta

[17 - 24] = Los valores pueden ser 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, o 24 = Mediana

[9 - 16] = Los valores pueden ser 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 o 16 = Baja

[1 - 8] = Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 u 8 = Muy baja

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

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

Fundamento:

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

Anexo 5
DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo a la presente: Declaración de compromiso ético del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por despido incausado en el expediente N° 01387-2014-0-2501-JR-LA-03; declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “*Administración de justicia en el Perú*”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N N° 01387-2014-0-2501-JR-LA-03 sobre: Reposición por Despido Incausado en el Distrito judicial del santa - Chimbote. 2020.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

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

Chimbote, 09 de octubre
2020.

JACKELINE CRIBILLERO LEÓN

DNI N° 70217655