



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PROCESO DE AMPARO EN EL
DESPIDO ARBITRARIO CONTENIDO EN EL
EXPEDIENTE N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01
TRAMITADO EN EL JUZGADO MIXTO DEL MODULO
BASICO DE CASTILLA PIURA, 2021**

TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

AUTOR

VILCHEZ SILVA, JOSE LUCIANO

ORCID: 0000-0002-3229-2664

ASESOR

Dra. SANDOVAL VALDIVIEZO JESUS MARIA

ORCID: 0000-0001-6020-0790

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO PRIVADO

PIURA – PERÚ

2021

1. Título

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PROCESO DE AMPARO EN EL DESPIDO ARBITRARIO, CONTENIDO EN EL EXPEDIENTE N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01 TRAMITADO EN EL JUZGADO MIXTO DEL MODULO BASICO DE JUSTICIA DE CASTILLA, 2021

2. Equipo de trabajo

AUTOR

VILCHEZ SILVA, JOSE LUCIANO

ORCID: 0000-0002-3229-2664

**Universidad Católica los Ángeles De Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Piura, Perú**

ASESORA

Dra. SANDOVAL VALDIVIEZO JESUS MARIA

ORCID: 0000-0001-6020-0790

**Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho
Escuela Profesional De Derecho, Piura, Perú**

JURADOS

Presidente

Mg. HUANES TOVAR JUAN DE DIOS

ORCID N°0000-0003-0440-0426

Miembro

CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO

ORCID N°0000-0002-2592-0722

Miembro

GUTIERREZ CRUZ MILAGRITOS ELIZABETH

ORCID N°0000-0002-7759-3209

3. Hoja de firma del jurado y asesor

.....

Mg. HUANES TOVAR JUAN DE DIOS

Presidente

.....

Mg. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO

Miembro

.....

Mg. GUTIERREZ CRUZ MILAGRITOS ELIZABETH

Miembro

.....

Dra. SANDOVAL VALDIVIEZO JESUS MARIA

ASESORA

DEDICATORIA

A dios por permitirme estar bien de salud.
A mis padres, por ser parte fundamental en mi vida, a mis hermanos; en especial a mi hermano mayor que de alguna u otra manera siempre han sido pilares fundamentales para poder seguir adelante en mis estudios.

A mi abuelo Daniel, que siempre anhelo ver culminar mis estudios universitarios, que por circunstancias de la vida no se encuentra presente.

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Proceso de amparo en el despido arbitrario, contenido en el expediente N° **00323-2010-0-2001-SP-CI-01 Tramitado En El Juzgado Mixto Del Módulo Básico De Justicia De Castilla**, Piura 2021. El tipo de investigación es mixta: de nivel descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo, se utilizó la técnica del análisis de contenido y la observación; así mismo el instrumento que se utilizó fue la lista de cotejo validado por juicio de expertos, teniendo como unidad de estudio el expediente N° **00323-2010 Tramitado En El Juzgado Mixto Del Módulo Básico De Justicia De Castilla**, del distrito judicial de Piura 2021. Los resultados presentaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fue de rango **muy alta**, concluyendo que las sentencias en primera como en segunda instancia su calidad fueron en la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango **muy alta**.

Palabra clave: Sentencia, calidad de sentencia, Proceso de amparo, Despido Arbitrario.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the quality of the judgments of first and second instance on the process of protection in the arbitrary dismissal, contained in the file No. 00323-2010-0-2001-SP-CI-01 Processed In The Mixed Court Of The basic module of justice of castile, Piura 2021. The type of research is mixed: descriptive level and non-experimental, retrospective design, the technique of content analysis and observation was used; Likewise, the instrument that was used was the checklist validated by expert judgment, having as a unit of study the file No. 00323-2010 Processed in the Mixed Court of the Basic Module of Justice of Castilla, of the judicial district of Piura 2021. The The results showed that the quality of the expository, considerative and resolutive part was of a very high rank, concluding that the judgments in the first and second instance, their quality were in the expository, considerative and operative part, were of a very high rank.

Key word: Sentence, quality of sentence, Amparo process, Arbitrary dismissal.

4. Contenido	Pag.
1. Título de la tesis	ii
2. Equipo de Trabajo	iii
3. Hoja de firma del jurado y asesor.....	iv
4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria.....	v
5. Resumen y abstract.....	vi
6. Contenido (índice)viiI	
7. Índice de cuadros.....	viii
I. Introducción.....	1
II. Revisión de la literatura	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	15
2.3. Hipótesis	24
2.4. Variables.....	25
III. Metodología	26
3.1. El tipo y nivel de la investigación.....	26
3.2. Diseño de la investigación	26
3.3. Población y muestra.....	27
3.4. Definición y operacionalización de variables.....	27
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.6. Plan de análisis.....	30
3.7. Matriz de consistencia	31
3.8. Principios éticos.....	32
IV. Resultados.....	33
4.1. Resultados.....	33
4.2. Análisis de los resultados	
V. Conclusiones y recomendaciones.....	66
5.1. Conclusiones.....	66
5.2. Recomendaciones.....	66
Referencias bibliográficas.....	67

Anexos

ÍNDICES DE CUADROS DE RESULTADOS

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia.....	33
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	33
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	36
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	40
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	43
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva.....	43
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa.....	53
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	57
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	58
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	60
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	63

I. Introducción

En el contexto internacional

En el ámbito internacional tenemos que los despidos se han masificado, tenemos así en EE. UU. que dentro de los despidos laborales se asumen afrontando multas por muchos actos a diferencia de otros países donde los trabajadores pueden ser despedidos. Se puede apreciar que las consecuencias en los países denominados periféricos que su población económicamente activa no excede el 27% mientras el restante 73% se convierte en subempleo y desempleo. Para los denominados países desarrollados implica una problemática distinta. Pero según estudios antropológicos y psicológicos han esclarecido que el trabajo, es una fuente principal generadora de riqueza, es por excelencia, lo cual le permite tener un desarrollo personal, familiar y social, lo cual le sirve para potencializar su estado físico, intelectual, social y recreativas. por lo que no se lo debe valorar únicamente como un medio de subsistencia sino principalmente como un medio de realización humana. Es decir que el trabajo, se constituye como eje fundamental, siendo un elemento organizador de la existencia personal y social, consecuentemente se puede decir que el trabajo debería tener una proyección a largo plazo. Si no se cumple lo antes mencionado la vida del trabajador se precariza. (BBC NEWS/MUNDO, 2015).

En el contexto Nacional

En el Perú, En el 2020 se perdieron 1.1 millones de puestos de trabajo en Lima por las medidas tomadas ante la pandemia del coronavirus, estimó el Instituto Peruano de Economía. “El empleo durante el 2020 en la capital sufrió una caída de 23.1% en relación al 2019”, refirió. (INEI, 2020).

Dado las circunstancias de la coyuntura nacional, La población ocupada masculina, se contrajo en 24,9% (666 mil 400 personas) y la población ocupada femenina en 25,1% (550 mil 200 personas); así lo dio a conocer el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el informe técnico Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana, elaborado con los resultados de la Encuesta Permanente de Empleo (EPE). refirió. (INEI, 2020).

Cabe recalcar que, en el trimestre de estudio, la población ocupada de Lima Metropolitana totalizó 3 millones 654 mil 900 personas, de este total, el 55,1% (2 millones 14 mil 700) son hombres y el 44,9% (1 millón 640 mil 200) mujeres.

Se puede percibir que, en 676 mil 500 personas se redujo población ocupada de 25 a 44 años de edad. En el trimestre de análisis, el empleo se contrajo en el grupo de 25 a 44 años, en 26,4% (676 mil 500 personas); en la población de 45 y más años de edad, en 20,6% (301 mil 300 personas) y; en los jóvenes de 14 a 24 años, se redujo en 28,3% (238 mil 800 personas).

Tomando en cuenta desde el punto de vista de nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral sobre el despido, se comprenden 4 clases de despido: Despido Justificado, Despido Arbitrario, Despido Nulo o Nulidad de Despido y Despido Indirecto.

Consecuentemente, cuya clasificación de despido recae de un análisis minucioso del TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR y del Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Podemos precisar que esta clasificación se mantiene sin variación desde la promulgación del Decreto Legislativo N° 728 de noviembre del año 1991 denominada Ley de Fomento Al Empleo.

En el contexto local

El caso bajo análisis del presente expediente laboral no puede ser realizado a espaldas de los avances metodológicos de las leyes laborales. Por el contrario, se tiene el deber de incorporarlos a efectos de procurar una solución más acorde con el desarrollo de la legislación laboral y las expectativas de justicia de nuestra época. He ahí la razón por la cual se precisa la realización de una adecuada y sólida investigación del estado actual en la doctrina que sirva de soporte teórico para el análisis y resolución del problema planteado en el expediente sobre Proceso de Amparo por despido arbitrario. Siguiendo rigurosamente las pautas del reglamento de investigación de nuestra casa universitaria, a partir del planteamiento del problema, sus características, objetivos y justificación. Todo ello; Fundamentado en un marco teórico y conceptual, con

metodología, tipo y diseño de investigación que involucran la muestra, técnicas, plan de análisis y la matriz de consistencia que valoran la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, todo ello dentro de los principios éticos.

La ULADECH Católica dentro del marco legal, permite que los estudiantes de todas las carreras realizan investigación tomando como referente las líneas de investigación. Respecto, a la carrera de derecho, la línea de investigación se denomina: “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2011), para el cual los participantes seleccionan y utilizan un expediente judicial.

En el presente trabajo será analizado el expediente N° **00323-2010-0-2001-SP-CI-01**, sobre **proceso de amparo en el despido arbitrario**, tramitado en el juzgado mixto del módulo básico de justicia de castilla, 2021

De lo expuesto se enuncio el problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo en el despido arbitrario, contenido en el expediente N°**00323-2010-0-2001-SP-CI-01**, tramitado en el juzgado mixto del módulo básico de justicia de castilla, 2021?

Problema específicos

¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes sobre el proceso de amparo en el despido arbitrario, contenido en el expediente N°**00323-2010-0-2001-SP-CI-01**, tramitado en el juzgado mixto del módulo básico de justicia de castilla, 2021?

¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho sobre el proceso de amparo en el despido arbitrario, contenido en el expediente N°**00323-2010-0-2001-SP-CI-01** tramitado en el juzgado mixto del módulo básico de justicia de castilla, 2021?

¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión sobre el proceso de amparo en el despido arbitrario, contenido en el

expediente N°00323-2010-0-2001-SP-CI-01 tramitado en el juzgado mixto del módulo básico de justicia de castilla, 2021?

Los objetivos que se plantearon fueron:

General:

Determinar la calidad de sentencias de primer y segunda instancia, sobre proceso de amparo en el despido arbitrario, contenido en el expediente N°00323-2010-0-2001-SP-CI-01 tramitado en el juzgado mixto del módulo básico de justicia de castilla, 2021

Específicos:

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes sobre Proceso de amparo en el despido arbitrario contenido en el expediente N°00323-2010-0-2001-SP-CI-01, tramitado en el juzgado mixto del módulo básico de justicia de castilla, 2021
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho sobre proceso de amparo en el despido arbitrario, contenido en el expediente N°00323-2010-0-2001-SP-CI-01, tramitado en el juzgado mixto del módulo básico de justicia de Castilla, 2021.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión sobre proceso de amparo en el despido arbitrario, contenido en el expediente N°00323-2010-0-2001-SP-CI-01, tramitado en el juzgado mixto del módulo básico de justicia de Castilla, 2021.

Justificación de la investigación:

El caso bajo análisis del presente expediente laboral no puede ser realizado de espaldas a los avances metodológicos de las leyes laborales. Por el contrario, se tiene el deber

de incorporarlos a efectos de procurar una solución más acorde con el desarrollo de la legislación laboral y las expectativas de justicia de nuestra época. He ahí la razón por la cual se precisa la realización de una adecuada y sólida investigación del estado actual en la doctrina que sirva de soporte teórico para el análisis y resolución del problema planteado en el expediente sobre Proceso de Amparo en el despido arbitrario.

Se puede precisar que las relaciones laborales, se desarrolla mediante el vínculo de una contraprestación de un trabajador y un empleador. Por ello se puede afirmar que hoy en día el trabajo requiere de presencia de la ciencia y la tecnología como complementos para los diferentes tipos de trabajo en el ámbito del país.

Podemos precisar que nuestra constitución política del Perú en su art. 2 inc. 15 ampara el derecho al trabajo y que nuestra norma constitucional en su art. 27 otorga al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario.

Entendemos que en el proceso de amparo lo que busca es la reincorporación del trabajador. Y que el plazo para interponerlo son 30 días hábiles luego de ocasionado el hecho.

Entendemos que en los países desarrollados se ha alcanzado el proceso de globalización, este fenómeno ha generado ciertos conflictos en los llamados movimientos “anti-global”. Podemos decir que en el Perú ha tenido cierta similitud en correlación a los países vecinos. Consecuentemente esto llevo al Perú en la última década a realizar una catastrófica desregulación laboral; en lo cual constitucionalmente se podía despedir a los trabajadores con simplemente indemnizarlos, e incluso se establecieron nuevas formas de contrato de trabajo los famosos llamados contratos de trabajo sujetos a modalidad en la cual se pueden contratar a trabajadores a plazo determinado. E incluso hay 3 modalidades sin ningún tipo de beneficio laboral como son los llamados: programa de formación Laboral Juvenil, Practicas Pre-Profesionales, contratos de aprendizaje; además se han logrado ciertos beneficios laborales a través de negociaciones colectivas y a través de modificaciones de leyes laborales a favor del trabajador peruano. (Centeno, s.f)

El estudio dará un aporte respecto de los cambios que se están dando a ciertos beneficios laborales consecuentes al despido arbitrario en nuestro país, que es materia de análisis del presente trabajo; el análisis recae sobre el expediente N° 00323-2010 Tramitado En El Juzgado Mixto del Módulo Básico De Justicia De Castilla, Piura que a partir del planteamiento del problema, características, objetivos y justificación. Y está fundamentado con un marco teórico y conceptual de acuerdo a la valoración de la sentencia de primera y segunda instancia emitida por los tribunales.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

3.1. Antecedentes

A Nivel Internacional

Ordóñez (2020) En el Ecuador se hace necesario reconsiderar el núcleo esencial del derecho al trabajo que permita lograr una efectiva estabilidad laboral a fin de reivindicar la dignidad del ciudadano en su condición de trabajador en el que realmente se posicione al ser humano por sobre el capital. El objetivo principal del trabajo es proponer un “repensar” del derecho al trabajo para superar el despido libre en el Ecuador. Se realizó una aproximación al derecho al trabajo destacando la importancia que tiene a nivel global y el compromiso que debe tener todo Estado para proteger al trabajador dada su condición de subordinación que se da en la relación laboral. Se hizo un recorrido sucinto del derecho al trabajo, principalmente en su vinculación con la estabilidad laboral en el devenir constitucional del Ecuador y la consideración que le ha prestado el Estado ecuatoriano a partir de la vigencia de la actual Constitución. Se procedió a fundamentar a través de criterios supranacionales, dado el reconocimiento de las figuras de bloque de constitucionalidad y convencionalidad que se reconocen en el Ecuador, que un despido regulado favorece a reivindicar un derecho al trabajo decente. A partir de ello se concluye que, en el Ecuador bajo el sistema constitucional actual, podría instaurarse un régimen de despido regulado, que signifique una verdadera garantía de la estabilidad laboral a la que el Estado debería propender.

A Nivel Nacional

Chávez (2021) El objetivo del presente trabajo es analizar el despido fraudulento considerándose como un tipo de despido desarrollado por el Tribunal Constitucional. Al respecto, se evalúa si nos encontrábamos frente a un despido fraudulento hechos que sustentan la imputación, son inexistentes, falsos o incluso fabricados por el propio empleador y si en este tipo de despido evaluar el cuestionamiento del demandante referido a la (i) la falta de gravedad de los hechos; y, (ii) la falta de razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, en relación a las causales objetivas de incumplimiento de reglamento interno de trabajo y el faltamiento de palabra verbal en agravio de otros trabajadores. Se concluye que no se trató de un despido fraudulento; sin embargo, se

es posible identificar la existencia un despido arbitrario en el subtipo de injustificado. Asimismo, se evaluará la actuación de la Corte Suprema en procesos abreviados, donde la reposición se debe presentar como pretensión principal única, y la posibilidad de un pronunciamiento de fondo sobre el despido distinto injustificado, en priorización del principio de oralidad cuando las demandas adolecen de claridad en la motivación. Se concluye que la Corte Suprema pudo advertir una vulneración al debido proceso toda vez que el juez de primera instancia debió priorizar el esclarecimiento de las pretensiones de la demanda en la audiencia única, y que, al no poder efectuarse una valoración de fondo sobre pretensiones subordinadas en el proceso abreviado, correspondía a la Corte realizar la reconducción del caso a la vía ordinaria para evitar la vulneración al debido proceso.

Calderón (2019) El problema planteado es: ¿Por qué razón los servidores públicos que están sujetos a la contratación del régimen laboral privado comprendidos en el Decreto Legislativo N° 728 se ven afectados en la protección adecuada contra el despido arbitrario y el derecho constitucional al trabajo; con el establecimiento del Precedente Vinculante “Caso Huatuco”?, teniendo como objetivo determinar las razones por las cuales los servidores públicos que están sujetos a la contratación del régimen laboral privado comprendidos en el Decreto Legislativo N° 728 se ven afectados en la protección adecuada contra el despido arbitrario y por ende afecta el derecho fundamental reconocido constitucionalmente como es el derecho al trabajo; con el establecimiento del Precedente Vinculante “Caso Huatuco”; en ese sentido la hipótesis planteada es: Los servidores públicos que no ingresaron por concurso público y están sujetos a la contratación del régimen laboral privado comprendidos en el Decreto Legislativo N° 728 se ven afectados en la protección adecuada contra el despido arbitrario y el derecho constitucional al trabajo; con el establecimiento del Precedente Vinculante “Caso Huatuco”, el cual fue emitido por el Tribunal Constitucional para hacer prevalecer el artículo 5 de la Ley N° 28175, Marco del Empleo Público, que establece que el ingreso al empleo público se realiza únicamente mediante concurso público y abierto.

Ortiz (2021) En el Informe Jurídico se analiza un proceso ordinario laboral de desnaturalización del contrato de trabajo, nulidad de despido y como pretensión subordinaria la indemnización por despido arbitrario, iniciado por el señor Nino Rolando Núñez Gutiérrez contra la empresa Corporación Lindley S.A ante el Juzgado Especializado de Trabajo Permanente. Se reconoció una relación laboral mediante contrato y sus sucesivas prórrogas a plazo fijo sujeto a la modalidad temporal por motivos de una transición tecnológica de fecha 09 de mayo de 2011 hasta 15 de agosto de 2013, resolviendo el Juzgado Especializado de Trabajo Permanente en declarar fundada la demanda contra Corporación Lindley y declarando arbitrario el despido y disponiendo el abono de la suma total de S/. 4164.32 soles; siendo apelado por ambas partes. Posteriormente, la Tercera Sala Laboral de Lima confirma sentencia en los extremos que declara la existencia de un contrato indeterminado entre las partes por lo que se ordenó la reposición del demandante a su puesto de trabajo en el mismo cargo que se desempeñaba y el pago de remuneraciones devengadas. Ante lo resuelto, Corporación Lindley presento Recurso de Casación y finalmente la Segunda Sala de Derechos Constitucionales y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la Republica mediante casación laboral N° 10372-2016 se declaró Fundada el recurso de casación de la sentencia de vista concluyendo que no se evidenció la desnaturalización del contrato modal suscrito entre las partes. Determinando que el cese se dio por vencimiento del plazo establecido en la última prórroga del contrato.

Marengo (2020) El objetivo de estudio de la presente investigación fue determinar qué relación existe entre el despido arbitrario y el daño moral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana, aplicando el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, siendo el tipo de investigación básica, de nivel descriptivo correlacional cuyo diseño de investigación es correlacional, la población y muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana, el muestreo realizado es el probabilístico, el instrumento utilizado fue la encuesta. Los resultados mostraron una alta confiabilidad, finalmente se concluyó que, si existe una relación positiva, fuerte, y estadísticamente significativa entre las variables de estudio, esto se logró corroborar gracias al análisis profundo de las bases teóricas contenidas en la presente investigación, además de la información recabada mediante el

instrumento de recolección de datos y el cálculo del coeficiente Rho de Spearman que determino el nivel de correlación entre dichas variables.

Gonzales, G. G. G. (2020) En el presente trabajo titulado “PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA” trataremos sobre una situación particular que ha sido pocamente discutido y analizado, me refiero a la situación de los trabajadores en el periodo de prueba, y si éstos se hallan o no debidamente tutelados en sus derechos laborales. Analizaremos la normatividad laboral nacional vigente para demostrar que, en efecto, los trabajadores dentro del periodo de prueba no se encuentran debidamente protegidos frente al despido arbitrario, toda vez que el empleador tiene libertad para poder culminar el vínculo laboral durante esta etapa sin que se presente ninguna sanción o responsabilidad de su parte, toda vez que el trabajador durante esta etapa, carece de la estabilidad necesaria que se obtiene con posterioridad para que se le reconozcan derecho laborales tuitivos frente a posibles abusos de parte del empleador. En efecto, los trabajadores durante el periodo de prueba, por muy eficientes que sean, y aun cumpliendo a cabalidad con los requerimientos que el perfil del puesto requiere, pueden ser despedidos sin mayor justificación, lo cual los limita, por ejemplo, a dirigir o ser parte de sindicatos, a denunciar posibles abusos o irregularidades dentro de la empresa, con el afán de mantener su puesto de trabajo. Veremos cómo nuestra normatividad, a pesar de ser muy garantista y protectora del trabajador, respecto de esta situación en particular no ha regulado lo suficiente o no ha ahondado en esta situación, sabiendo que son miles los trabajadores que se encuentran en la situación de estar a prueba, y que puedan ser fácilmente separados del centro laboral sin existir ninguna sanción, lo que genera, por ejemplo, que muchos empleadores puedan ver una suerte de puerta ante esta situación que les permita ejercer arbitrariedades y abusos de poder, en los que se contrate personal y durante el periodo de prueba, aprovecharse de sus funciones, de su desempeño, de sus labores, y antes de finalizar el periodo de prueba despedirlos y volver a contratar nuevo personal bajo esas mismas condiciones y volverse esto un ciclo reiterativo, únicamente con la finalidad de evitar que éstos adquieran estabilidad laboral y volverse acreedores de beneficios laborales. Por ese motivo, mediante el presente trabajo, además de analizar la normatividad y explicar el vacío existente en la

regulación del periodo de prueba respecto de la protección de los trabajadores, también me encargaré de alcanzar las propuestas más viables que permitan ser efectivizadas y que, además, permitan que los trabajadores dentro del periodo de prueba sean adecuadamente protegidos y puedan desempeñarse con normalidad sin presiones e injusticias que los afecten sin mayor responsabilidad.

Miranda (2020) El despido arbitrario se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin cumplir algunas de las causales de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador. Asimismo, también se configura el despido arbitrario cuando el empleador no sigue el procedimiento de despido establecido por ley. En ambos casos, el empleador deberá asumir el pago de una indemnización, como única reparación por el daño sufrido (art. 34 LPCL). El plazo para que un trabajador accione judicialmente cuando es despedido en forma arbitraria es de treinta (30) días naturales de producido el hecho. La acción indemnizatoria, excluye la acción de nulidad de despido. En el caso de un trabajador contratado a plazo temporal, el monto de la indemnización es equivalente a remuneración y media por cada mes completo que falta concluir el vínculo laboral (fecha de término). La remuneración que sirve de base para el pago de esta indemnización, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido. Para el cómputo de las remuneraciones variables o imprecisas se debe tomar en cuenta el criterio establecido en el Decreto Legislativo N° 650. En el caso de trabajadores remunerados a comisión porcentual o destajo, la remuneración mensual ordinaria es equivalente al promedio de los ingresos percibidos en los últimos seis (6) meses anteriores al despido; y durante el periodo laborado, si la relación laboral es menor de seis (6) meses.

Ojeda (2021) La presente investigación toma como punto de partida el análisis del despido como causa de extinción del vínculo laboral, primero desde una perspectiva histórica en nuestro ordenamiento jurídico (tanto a nivel constitucional como legal), luego se desarrolla la tipología del despido ilegal que jurisprudencialmente ha ido construyendo en las últimas dos décadas el Tribunal Constitucional (TC), sobre la base de la dignidad humana y del principio protector, principalmente. Bajo esa premisa,

nuestro estudio se centra en la indemnización como mecanismo resarcitorio frente al despido arbitrario. Asimismo, en aras de determinar si su actual regulación en el TUO del Decreto Legislativo n.º 728 es la adecuada, se analiza -a la luz del bloque de constitucionalidad- si la indemnización tarifada repara todo tipo de daño sufrido por el trabajador o si existen fundamentos que viabilicen el reclamo indemnizaciones adicionales (vg. daño moral, lucro cesante, etc.) con ocasión del despido arbitrario, debido a que, conforme se concluye, el ejercicio abusivo del poder del empleador, materializado en un despido de ese tipo, no solo lesiona el derecho al trabajo, sino otros derechos que merecen igual o mayor tutela, según corresponda a cada caso concreto.

Zirena (2019) El presente trabajo de investigación, nos permite describir las garantías legales y constitucionales, con las que cuenta el trabajador con ocasión del despido y, a su vez, explicar la necesidad de otorgar una adecuada protección jurídica al personal de dirección y a los trabajadores de confianza; cuando se ha extinguido la relación laboral de forma injustificada, por decisión unilateral del empleador a través del despido. Cabe mencionar que, los derechos protegidos del trabajador han ido evolucionado a través de las diversas interpretaciones jurisprudenciales, realizadas tanto por el Tribunal Constitucional, como por la Corte Suprema; por ello, es importante realizar un análisis exhaustivo sobre los criterios de interpretación que se vienen utilizando frente al despido y tener en claro cuáles son los límites al poder de dirección del empleador cuando sanciona disciplinariamente al trabajador. Finalmente, es preciso reiterar que el presente trabajo académico fue elaborado de acuerdo con la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema; así como sobre la doctrina nacional y extranjera respecto al despido arbitrario en el caso específico de los trabajadores de dirección y de confianza.

Luna, S., & Sadaam (2020) En nuestro país, coexisten dos (02) sistemas de protección contra el despido. El primero de ellos es el sistema de protección que garantiza la estabilidad absoluta del trabajador en el empleo y el segundo es el sistema de estabilidad relativa que asegura el cobro de una indemnización en caso ocurra un despido. El primer de ellos garantiza la readmisión en el empleo de los trabajadores y fue instaurado por el máximo órgano competente que es el tribunal constitucional, a

través de sentencias en las que actuó como legislador positivo, mientras que el segundo únicamente procura el pago de una indemnización “como única reparación por el daño sufrido”, esto se encuentra señalado en el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. No obstante que la propia LPCL ha señalado que el pago de la indemnización es la única reparación frente a un despido arbitrario, cada vez más trabajadores despedidos se encuentran solicitando –además de la reposición o incluso junto con demandas de indemnización por despido arbitrario - resarcimientos por daño moral; pretensiones que han venido siendo acogidas por nuestra judicatura. En el presente trabajo, abordaremos las razones por las que consideramos que es procedente el pago de resarcimientos por daño moral, de manera adicional al mecanismo indemnizatorio establecido por nuestro ordenamiento. Para ello repasaremos el origen de este mecanismo de protección, así como su naturaleza, a fin de establecer si el mismo comprende todos los daños que pudieran derivarse de un despido o si por el contrario es admisible conceder a los trabajadores, el resarcimiento por daño moral de forma adicional frente a un despido arbitrario.

Gave (2021) La presente investigación tiene por objeto estudiar y analizar la reposición laboral por despido incausado y los derechos del trabajador de la actividad privada, es decir que las empresas privadas a más de emitir una indemnización puedan reponer a los trabajadores que han sido despedidos sin causa alguna sin necesidad de acudir a la vía jurisdiccional, con la finalidad de garantizar el derecho al trabajo. Podemos precisar que el despido incausado afecta derechos fundamentales del trabajador que laboran en el sector privado, para ello es necesario la creación de un órgano de control y supervisión que realicen trabajos de re-evaluación y procedimiento administrativo teniendo como base las causales de capacidad y conducta del trabajador, y de esa manera evitar la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, además nos permitirá reducir la carga judicial; en ese sentido mediante una Ley se pretende la creación del Tribunal Administrativo Laboral. La reposición laboral en casos de despido incausado en el Régimen laboral de la actividad privada, constituye la concretización del derecho al trabajo y la protección eficiente a los trabajadores y a su familia; asimismo, la disminución de la carga procesal y una menor inversión de los recursos estatales en la resolución de conflictos por despido del trabajador sin que

afecte la capacidad de solvencia del trabajador, el cual deberá ser aplicado por el ente administrativo de manera eficiente acorde a Ley.

A nivel Local

Vázquez (2019) En la presente tesis se analizó el contenido del derecho a una adecuada protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales (arbitrario), en los empleados públicos (contratados mediante Contratos Locación de Servicios o Servicios por Terceros -luego desnaturalizados-) que son cesados sin causa justa y que por no cumplir con alguno de sus requisitos de la Ley N° 24041 no son objetos de su protección; y sí, les corresponde ser indemnizados como una forma adecuada protección de su derecho al trabajo, afectado por el cese arbitrario (sin causa justa de cese). Asimismo, se dilucidó cuáles serán los requisitos que debe cumplir dicho empleado público para ser beneficiario con una indemnización por parte del Estado, ante la afectación de su derecho al trabajo; siendo dichos requisitos el haber acreditado una relación laboral con alguna entidad pública y haber laborado más de 3 meses ininterrumpidos; esto último, con la intención de que dicha indemnización sea concedida solo a trabajadores que hayan superado una especie de periodo de prueba. En ese sentido, se estableció que, debido al derecho constitucional a una adecuada protección contra el cese arbitrario, el empleado público tiene el derecho a ser indemnizado a pesar de no ser objeto de la reposición que regula el 1° de la Ley N° 24041, toda vez que su derecho al trabajo no puede ser reducido a una ley que ha sido emitida pensando en la permanencia del trabajador y no en la adecuada protección contra el cese sin causa justa o sin el procedimiento disciplinario correspondiente.

López (2019) Mediante la difusión del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional EXP. N° 00002-2010-PI/TC, de fecha 31 de agosto de 2010 en su investigación con referencia a la demanda de “Inconstitucionalidad” que fue interpuesta por más de 5,000 ciudadanos contra el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios considerando que dicho dispositivo afecta en parte derechos fundamentales del trabajador. Como el derecho a la igualdad, igualdad de oportunidades sin discriminación, protección frente al despido arbitrario, continuidad y progresividad laboral, etc. Como podemos

recordar, el Decreto Legislativo 1057 fue publicado por el Gobierno el 28 de junio del 2008 creando así un régimen de Contratación Administrativa de Servicios, supuestamente este iba dirigido a solucionar la problemática de los casi 200 mil trabajadores del Estado que venían laborando sin reconocimiento de derechos laborales bajo contratos de locación de servicios o los mal llamados locación de servicios no personales SNP. Pero en la realidad solo se reconocieron dos derechos: derecho a 15 días de vacaciones remuneradas por año cumplido y derecho de seguridad social, debido a que los demás (jornada de 8 horas diarias o 48 semanales y descanso semanal de 24 horas continuas) siempre se aplicó por ser este inherente a la jornada laboral establecidas en las entidades públicas. Por otro lado, a instancias del Tribunal Constitucional se han logrado establecer otros beneficios mediante normas reglamentarias (Decretos Supremo 075-2008-PCM): descanso por maternidad, permiso por lactancia, licencia por paternidad, descansos subsidiados por ESSALUD, penalidad por delito arbitrario, derecho de sindicalización y huelga, licencia por capacitación, descanso compensatorio por trabajo sobre tiempo, y licencia por fallecimiento de familiar directo. Recientemente mediante la Ley N° 29849 que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales. Publicada en el diario oficial el peruano no hace sino consolidar el Decreto Legislativo 1057 ya que todos los beneficios venían siendo aplicados por régimen CAS en virtud de los Decretos Supremos 075-2008-PCM y 065-2011-PCM, no habiendo más innovaciones positivas se observa que se legaliza el despido arbitrario como causal de extinción del vínculo laboral en otras palabras el cese por no renovación de contrato conlleva a la ausencia absoluta de protección contra el despido arbitrario. Teniendo en cuenta esta línea de ideas el Régimen Laboral Público Peruano ha colaborado de cierta manera en esto, debido a la diversidad de regímenes de contratación de personal pudiendo acceder a la contratación pública a través del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Decreto Legislativo 728 régimen de la actividad privada y el Decreto Legislativo 1057 el régimen CAS, y los demás regímenes especiales originando dentro del sector público flexibilidad en las contrataciones y más aún en los despidos. Lejos de ser el CAS una restructuración o implementación en el sector público y siendo mayoritariamente la única oferta laboral por la cual pueden disponer las personas aún

empleo público es un síntoma de informalidad laboral y desorden dentro del propio Estado.

3.2. Bases teóricas de la investigación

Despido Arbitrario

Antecedentes

Cabe precisar que a través del tiempo que se ha dado en la evolución histórica podemos ver varias fases: tales como las corporaciones medievales; revolución francesa y ley Le Chapelier; y reconocimiento por el Estado de los cuerpos sociales intermediarios entre el individuo y la sociedad organizada. Después de ello vemos El derecho sindical aparece a lo largo de la historia en consecuencia a la evolución del movimiento obrero y refleja en su dinámica oposición entre capital y trabajo (Wikipedia, 2019).

Definición

En el derecho del trabajo tiene un inicio que viene a ser la unión de trabajadores y un punto de llegada, las condiciones laborales del trabajador; consecuentemente pues vemos el derecho individual y colectivo del trabajo.

Pues ella contempla un interés hacia la colectividad, no hay que confundir que es la suma de intereses individuales sino más bien una combinación y por ello es indivisible. (Wikipedia, 2019)

Cabe precisar que tiene una estructura triangular: los cuales son el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. En caso de que alguna de ella faltase no configuraría su desnaturalización.

Características

Las normas laborales son dinámicas, es decir están en constante evolución, es por ello que mientras los sujetos de la relación de trabajo se desenvuelven dentro de la ley y de los convenios colectivos, que son orientados a la conservación de la paz social, el

Derecho Laboral se realiza plenamente. Es por ello que siempre hay una contraprestación entre empleador y trabajador (-UNMSM, 2008).

Podemos deducir que: “El Derecho del Trabajo lleva implícito un mandato que puede ser imperativo, prohibitivo o permisivo y en las circunstancias puntualizadas no requiere de ningún otro derecho para su actuación” (-UNMSM, 2008).

El derecho del trabajo surge para regular las relaciones humanas, que actúan de manera voluntariamente, sin embargo, el derecho procesal del trabajo es aquella que señala el procedimiento y formalidad que se observa para restablecer el imperio del derecho. «Esta igualdad fue teórica frente al factor económico. Fue evidente dentro del sistema legal, referido a la existencia de una parte dominante y una clase dominada, o sea a los patrones y a los trabajadores» (Valdez Tudela).

Ante la inminente Litis entre las partes se vio en necesidad de la creación de la jurisdicción laboral, para que conociera y solucione privativamente de los conflictos de trabajo y consecuentemente el desarrollo de un proceso especial. Y es que como señala (Stafforini, 1946), las reglas procesales han de adaptarse a la índole de los derechos que tienden a hacer efectivos y cuando se trata de materias jurídicas especiales, como la del trabajo, que justifican la existencia de un derecho autónomo, ha de admitirse la necesidad de un fuero y procedimiento propios.

Existe consenso en la doctrina sobre la necesidad de la existencia de la jurisdicción de trabajo como una rama especializada del Poder Judicial (Cf. Ruprecht) y de un proceso especial para sustanciar las reclamaciones de los trabajadores a consecuencia de una relación de trabajo extinguida, o sea en la presencia de un Derecho Orgánico del Trabajo y de un Derecho Procesal de Trabajo, como disciplina autónoma. Respecto a este último, Moraes Filho ha escrito con razón, que hoy constituye materia pacífica su reconocimiento como disciplina autónoma con relación al Derecho Procesal común (-UNMSM, 2008).

Oralidad.

Cabe mencionar que el principio de oralidad es característico del derecho procesal civil común. Para (Rodríguez Piñeyro, 1967) la “Simplificación y rapidez son ventajas adicionales de la oralidad y que en el proceso del trabajo tienen una considerable importancia hasta el punto de ser uno de los motivos que ha justificado la aparición de este proceso”.

Cabe precisar que la inmediación guarda vinculación con la oralidad; ello permite la relación directa entre el juez y las partes procesales, testigos y peritos lo cual conlleva a que se realizara una buena administración de justicia. El principio de oralidad e inmediación se deben concentrar para la actuación procesal en un solo momento para que el proceso sea breve y sencillo.

Por todo lo expuesto se puede comprender, que el Juez de Trabajo es figura principal y esencial que no solo vela por los intereses del trabajador sino también por los intereses del estado. Chiovenda (G, 1954) «como la actividad que se propone tan solo obtener el movimiento progresivo de la relación procesal hacia su término».

Podemos deducir que la conciliación terminada en las circunstancias y con las garantías expresadas, consecuentemente tiene efectos irrevocables. Una vez que el juez les da el valor de cosa juzgada consecuentemente no habrá impugnación por ninguna de partes.

Para tal efecto el trabajador debió acreditar el vínculo laboral y el empleador que ha cumplido con sus obligaciones. es por ello que, si se demuestra el vínculo laboral En efecto el empleador deberá asumir sus responsabilidades a excepción que el mismo demuestre lo contrario ante las instancias respectivas de acuerdo al ordenamiento civil, se ha generalizado en el proceso de trabajo (-UNMSM, 2008).

El Juez de Trabajo investido de un poder de dirección que le otorga facultades tan amplias, sin dejar de ser imparcial, no puede olvidar que debe aplicar leyes tutelares dictadas en favor del trabajador, las que por ser de orden público son irrenunciables. Los principios pro operario y de la disposición más favorable al trabajador, unidos a la posibilidad de sentenciar ultra y extra petita, dan al Juez de Trabajo una fisonomía

completamente distinta a la que ostenta el Juez Civil. Aquel hace extensiva la protección que la ley laboral dispensa al trabajador, al plano del proceso. En caso de duda sobre los alcances de una ley, de una disposición gubernativa, de una cláusula contractual, inserta en un contrato individual o en un convenio normativo, debe estar a lo más favorable al trabajador (art. 57 constitución Política del Perú).

Elementos necesarios:

Es un derecho que atañe a los grupos sociales. Está inspirado en la escuela sociológica que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia un haz de garantías en defensa de grupos obreros.

Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones. Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral.

Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo. Y es una garantía de libertad, porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad y por otra aparece, aislados carecen también de fuera frente al Estado.

Triangularidad. Ésta visión, que también podría llamarse “teoría de la unidad indisociable”, escinde al derecho del trabajo en tres instituciones –sindicato, negociación colectiva y huelga- que persiguen una finalidad única pero que no por ello pierden su independencia, aunque la supresión de alguna de ellas haría ineficaz al derecho colectivo del trabajo. PALOMEQUE dice que el Derecho Sindical se integra por tres centros de imputación normativa: derecho de los sujetos colectivos de trabajadores y empresarios, su relación y tutela; derecho de conflictos colectivos entre tales sujetos de las medidas conflictivas y los procedimientos para su composición; y derecho de la negociación colectiva entre los sujetos colectivos.

Clasificación

En general, y en cuanto a la legislación laboral que rige, corresponde precisar que el Derecho del Trabajo es la rama del Derecho Privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre trabajadores dependientes y empleadores, regulando sus derechos y deberes, tanto las relaciones empleador/trabajador en tanto individuos, como entre las asociaciones profesionales que los representan. En este sentido, trabajadores y empleadores son los sujetos del derecho por definición, que están sometidos como en toda relación jurídica a derechos y deberes.

A su vez, podemos clasificar los contenidos que el Derecho del Trabajo, en dos grandes ramas:

DERECHO INDIVIDUAL:

Es la parte del Derecho del Trabajo que se ocupa de las relaciones entre cada trabajador con su empleador en el marco del contrato individual.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Se ocupa de las relaciones entre los sujetos colectivos que representan a los trabajadores (sindicatos) y la entidad representativa de los empleadores (cámaras)

También intervienen los siguientes elementos: por los sujetos, por su contenido, por sus conflictos y por su finalidad.

- Por los sujetos. Es aquella relación individual donde los sujetos son: el trabajador y el empleador.
- Por su contenido. Lo individual que es un trato directo empleador y trabajador; y lo que es muy diferente a lo colectivo que es el empleador y toda su colectividad de trabajadores que llegan a un mutuo acuerdo que es el beneficio en común.
- Por sus conflictos. Es de acuerdo a los interés a las partes interesadas (Wikipedia, 2019).

- Por su finalidad. La relación individual es su contraprestación de mutuo acuerdo; y consecuentemente la colectiva es esencialmente normativa (Wikipedia, 2019).

LAS GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO

Contenido del debido proceso

El debido proceso es una garantía constitucional procesal la cual vela por el interés de la parte afectada que siente que le han sido vulnerados sus derechos (Cfr. Cusas Villanueva, 2006). En este sentido esta garantía extiende su alcance a todo el proceso a fin de dotarle la máxima expresión de una concreción del respeto del Estado de Derecho en la sustanciación de los procesos judiciales. Esta garantía está consagrada en nuestra carta magna en su art. 139 inc. 3.

Nuestro tribunal constitucional ha fijado una línea de conceptualización de esta garantía en varias sentencias subrayando en todo lo siguiente: que el debido proceso respeta durante el proceso todos aquellos derechos y garantías mínimas que debe tener toda persona que acceda a un proceso judicial, tales como el derecho a la defensa, pluralidad de instancias, acceso a los recursos, y a todo lo que le sea contemplado mediante ley.

Que el debido proceso debe garantizar el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público. Para que toda persona esté en igualdad de condiciones para que pueda defender sus derechos ante cualquier acto del estado que pueda ser afectado.

Con base en estos fundamentos corresponde establecer en el caso concreto qué aspecto del debido proceso será oportuno invocar o exigir que se cumpla de manera irrestricta, como puede ser; por ejemplo, la exigencia de un juez natural, el derecho a la defensa, la duración razonable del proceso, la publicidad del mismo, el derecho a la doble instancia, la obligada logicidad en la correlación entre lo peticionado y lo resuelto por parte del juez.

La prueba y su valoración

Entre una de las garantías derivadas del debido proceso se encuentra el derecho a la prueba y la exigencia de su valoración conforme a los criterios de objetividad que posibilitan una sentencia acorde al Estado de Derecho.

La importancia de la prueba en el proceso es de tal envergadura puesto que la administración de justicia sería imposible sin la prueba (Cfr. Davis Echandia, 1981). Tres son los aspectos fundamentales a partir de los cuales se puede elaborar un concepto de prueba procesal (Cfr. Miranmda Estrampes, 1997).

- a) Un aspecto objetivo, por el cual la prueba es todo medio que sirve para llevar al juez el conocimiento de los hechos.
- b) Un aspecto subjetivo, referido al convencimiento o grado de convicción que se produce en la mente del juez.
- c) Un aspecto mixto, objetivo-subjetivo, por el cual se define a la prueba como el conjunto de motivos o razones que nos suministran el conocimiento de los hechos para los fines del proceso. Así se logra alcanzar un concepto integral de prueba que capta toda su real dimensión para obtener la certeza procesal.

Tal como lo ha señalado nuestro tribunal constitucional (STC. Exp. N° 6712-2005-HC/TC FJ. 15 ss, 26 ss.), una de las garantías que asiste a las partes del proceso es la de presentar los medios probatorios necesarios que posibiliten crear la convicción en el juzgador de que los argumentos son los correctos. De esta manera, relación entre prueba y debido proceso es estrecha. Pero la prueba debe asimismo estar cubierta de los siguientes requisitos que validan el estándar probatorio en el Estado de Derecho:

- **Pertinencia:** Exige que el medio probatorio tenga una relación directa o indirecta con el hecho que es objeto de proceso. Los medios probatorios pertinentes sustentan hechos relacionados directamente con el objeto del proceso.

- **Conducencia o idoneidad:** El legislador puede establecer la necesidad de que determinados hechos deban ser probados a través de determinados medios probatorios que se encuentre prohibido en determinada vía procedimental o prohibido para verificar un determinado hecho.
- **Utilidad:** Se presenta cuando contribuye a conocer lo que es objeto de prueba, a descubrir la verdad, a alcanzar probabilidad o certeza. Solo pueden ser admitidos aquellos medios probatorios que presenten algún servicio en el proceso de convicción del juzgador, mas ello no podrá hacerse cuando se ofrecen medios probatorios destinados a acreditar hechos contrarios a una presunción de derecho absoluta, cuando se ofrecen medios probatorios destinados a acreditar hechos no controvertidos, imposibles, notorios, o de publica evidencia, cuando se trate de desvirtuar lo que ha sido objeto de juzgamiento y ha hecho tránsito a cosa juzgada, cuando el medio probatorio ofrecido no es el adecuado para verificar con él los hechos que pretendan ser probados por la parte; y cuando se ofrecen medios probatorios superfluos, bien porque se han propuesto dos medios probatorios iguales con el mismo fin (dos pericias con la finalidad de acreditar un mismo hecho) o bien porque el medio de prueba ya se había actuado antes.
- **Licitud:** No pueden admitirse medios probatorios obtenidos en contravención del ordenamiento jurídico, lo que permite excluir supuestos de prueba prohibida.
- **Preclusión o eventualidad:** en todo proceso existe una oportunidad para solicitar la admisión de medios probatorios, pasado dicho plazo, no tendrá lugar la solicitud probatoria.

3.3. Hipótesis

General

Según los parámetros normativos doctrinales, jurisprudenciales permitió medir la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo en el despido arbitrario, contenido en el expediente N°00323-2010-0-2001-SP-CI-01, tramitado en el juzgado mixto del módulo básico de justicia de castilla, 2021.

Siendo de rango muy alto en la parte expositiva, considerativa y resolutive.

Hipótesis específicas

- 1) Según los parámetros normativos, doctrinales, jurisprudenciales permitió medir la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho sobre proceso de amparo en el despido arbitrario, contenido en el expediente N°00323-2010-0-2001-SP-CI-01, tramitado en el juzgado mixto del módulo básico de justicia de castilla, 2021. Siendo de rango muy alta en la primera instancia y de rango muy alta en la segunda instancia.
- 2) Según los parámetros normativos, doctrinales, jurisprudenciales permitió medir la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la motivación de hechos y derecho sobre proceso de amparo en el despido arbitrario, contenido en el expediente N°00323-2010-0-2001-SP-CI-01, tramitado en el juzgado mixto del módulo básico de justicia de castilla, 2021. Siendo de rango muy alta en la primera y segunda instancia.
- 3) Según los parámetros normativos, doctrinales, jurisprudenciales permitió medir la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en el principio de correlación y la decisión sobre proceso de amparo en el despido arbitrario,

contenido en el expediente N°00323-2010-0-2001-SP-CI-01, tramitado en el juzgado mixto del módulo básico de justicia de castilla, 2021. Siendo de rango muy alta en la primera y segunda instancia.

3.4. Variables

Variable calidad de sentencia

Variable despido arbitrario

III. Metodología

3.1. El tipo y el nivel de la investigación

La investigación fue de tipo mixta:

Nivel de la investigación de la tesis

El nivel es descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recolectar información de manera independiente y conjunta, su propósito será identificar las características de la variable (Hernández, 2010). Será un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, orientada a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características que definen su perfil (Mejia, 2004).

3.2. Diseño de la investigación

No experimental: porque no habrá manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno será estudiado conforme se manifestó en su contexto natural, en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, 2010).

Descriptivo: porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias), en consecuencia no habrá participación del investigador (Hernández, 2010). En el texto de los documentos se evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

Retrospectivo. Un estudio retrospectivo es aquel que tiene como objetivo averiguar qué factores de riesgo potenciales u otras asociaciones y relaciones tiene un grupo en común (questionpro.com, 2021).

3.3. El universo y muestra.

El universo son todos los expedientes del distrito judicial de Piura.

Muestra: son todos los expedientes del juzgado laboral del distrito judicial de Piura.

Unidad de estudio.

Esta investigación asume el análisis del expediente N°00323-2010-0-2001-SP-CI-01, Tramitado En El Juzgado Mixto Del Módulo Básico De Justicia De Castilla - Piura, 2021

3.4. Definición y operacionalización de variables

Variable Calidad de sentencia: la calidad significa satisfacer las necesidades y expectativas del justiciable. La sentencia es el producto final que brinda la administración de justicia, después de haberse resuelto una Litis entre dos o más partes.

Variable Despido arbitrario: “El despido Arbitrario o Incausado se produce cuando el empleador despide al trabajador sin haberse expresado causa o no poder demostrarse o probarse esta en juicio. Se denomina arbitrario el despido de un trabajador cuando se produce en contravención del artículo 22° de la LPCL” (<https://www.noticierocontable.com/despido-laboral-arbitrario/>, 2021).

Cuadro de Operacionalización de la Variable

OBJETO	VARIABLES	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	PARAMETROS / INDICADORES	INSTRUMENTO
Sentencia	Calidad de sentencias	Parte expositiva	Introducción	1.Encabezamiento 2.Evidencia el asunto 3.Evidencia la individualización de las partes 4.Evidencia los aspectos del proceso 5. Evidencia claridad	Guía de observación
			Postura de las partes	1. Evidencia descripción de los hechos y circunstancias objeto de la demanda. 2. Evidencia la calificación jurídica del juez. 3. Evidencia las pretensiones del demandante. 4. Evidencia la pretensión del demandado. 5. Evidencia claridad:	
		Parte considerativa	Motivación de los hechos	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. 3.Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. 4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia 5.Evidencia claridad:	
			Motivación del derecho	1. Las razones evidencian la determinación de petitorio. 2. Las razones evidencian la desnaturalización. 3. Las razones evidencian las pretensiones.	

				<p>4. Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión.</p> <p>5. Evidencia claridad:</p>	
		Parte resolutive	Aplicación del principio de correlación	<p>1. El pronunciamiento evidencia correspondencia con los hechos expuestos y la calificación jurídica</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia correspondencia con las pretensiones del demandante.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia correspondencia con las pretensiones de la demandada.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa.</p> <p>5. Evidencia claridad:</p>	
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del demandante.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad de la demandada.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s).</p> <p>5. Evidencia claridad:</p>	

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se desarrollará el análisis de datos

Instrumento: se desarrollará una lista de cotejo validado, mediante el juicio de expertos, y estará conformado por parámetros: normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

3.6. Plan de análisis

Sostiene (Lenise, 2008). Un trabajo por etapas:

La primera etapa: abierta y exploratoria. Será ir trabajando según el aporte de expertos y la asesoría de tesis permanente y gradual a cargo de la abogada responsable designada por la Universidad, para este fin. Con revisiones continuas buscando el objetivo de la investigación, En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

La segunda etapa: Siguiendo la ruta y sistematización de la información, orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, que permita la identificación e interpretación de los datos, aplicando técnicas de observación, análisis de contenido, los cuales serán expresadas literalmente, a un cuaderno de campo para luego consolidar la información e ir buscando coincidencias que permitan la consistencia de las sentencias cuya identidad de las partes involucradas serán mencionadas con las iniciales de sus datos personales.

La tercera etapa: Con un nivel más profundo de análisis sistemático siempre orientado a los objetivos de investigación y el aporte de las diferentes literaturas que permitan su consistencia.

7.8. Matriz de consistencia

Variables	Problemas	Hipótesis	Objetivo	Metodología
Calidad de sentencias	<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo en el despido arbitrario, en el expediente N° 00323-2010 ¿Tramitado En El Juzgado Mixto Del Módulo Básico De Justicia De Castilla, Piura-2021?</p>	<p>GENERAL.</p> <p>Según los parámetros normativos doctrinales, jurisprudenciales permite medir la Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo en el despido arbitrario, en el expediente N° 00323-2010 Tramitado En El Juzgado Mixto Del Módulo Básico De Justicia De Castilla, Piura - 2021</p>	<p>GENERAL.</p> <p>Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo por despido arbitrario, en el expediente N° 00323-2010 Tramitado En El Juzgado Mixto Del Módulo Básico De Justicia De Castilla, Piura -2021</p>	<p><u>Tipo de Investigación.</u></p> <p>Mixto</p> <p><u>Nivel.</u> Descriptivo.</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental.</p> <p><u>Universo:</u></p> <p>Todos los expedientes del Distrito Judicial de Piura</p> <p>Unidad de estudio:</p> <p>Expediente N° 00323-2010 Tramitado En El Juzgado Mixto Del Módulo Básico De Justicia De Castilla, Piura - 2021</p>
	<p>ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?</p> <p>¿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?</p> <p>¿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?</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>1)Según los parámetros normativos doctrinales, jurisprudenciales permite medir la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la introducción y postura de las partes.</p> <p>2) Según los parámetros normativos doctrinales, jurisprudenciales permite medir la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.</p> <p>3)Según los parámetros normativos doctrinales, jurisprudenciales permite medir la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la decisión</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.</p> <p>Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho.</p> <p>Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión.</p>	

7.9. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). El investigador asume estos principios, desde el inicio, 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).

IV. Resultados.

CUADRO 1:

Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre proceso de amparo por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	EVIDENCIAS EMPÍRICAS	PARÁMETRO	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			2	4	6	8	10	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
<p>Introducción</p> <p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA JUZGADO MIXTO DE CASTILLA Expediente: N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01 Demandante: W.P.V Demandado: Municipalidad Distrital De Castilla Procurador Municipalidad Distrital De Castilla</p> <p>SENTENCIA</p> <p>DEL AMPARO COMO VIA PROCEDIMENTAL IDÓNEA PARA EL PRESENTE CASO.</p> <p>Conforme a los lineamientos para la procedencia del Amparo relacionadas con trabajadores del régimen laboral privado, como en el presente caso, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el EXP. N.º 0206-2005-PA/TC. Fundamento 7, ha señalado que "los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal</p>	<p>Encabezamiento evidencia: N° de expediente y resolución, lugar - fecha –juez- jueces. Si Cumple.</p> <p>Evidencia el asunto: ¿planteamiento de pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si Cumple.</p> <p>Evidencia- individualización de las partes: demandante – demandado. Si cumple.</p> <p>Evidencia aspectos del</p>					X							10

	<p>como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador; entonces,, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados" (El resaltado es nuestro).</p> <p>Tales lineamientos han venido siendo ratificados por el mismo Tribunal en procesos recientes, como en EXP. N° 02996-2006-PA/TC¹, EXP. N° 10105-2006-PA/TC², Exp N.º 10137-2006-PA/TC, EXP. N° 08191-2005-PA/TC y EXP. N.º 04894-2006-PA/TC.</p> <p>DEL PETITORIO</p>	<p>proceso: contenido explícito- sin vicios procesales- sin nulidades- plazos- etapas – constatación- aseguramiento de las formalidades. Si cumple.</p> <p>Evidencia claridad: contenido del lenguaje- uso de tecnicismos, lenguas extranjeras -viejos tópicos- argumentos retóricos. Si cumple.</p>															
	<p>Pues el ahora demandante alega lo siguiente: “bajo el régimen laboral privado, con el objeto de interponer demanda de amparo contra la arriba emplazada, por haber violado mi derecho constitucional al trabajo al haber dispuesto de manera arbitraria y unilateral mi cese sin casa ni justificación alguna; lo que demando a fin de que se repongan los hechos al estado anterior a la vulneración de mis derechos constitucionales, y en consecuencia, SE ORDENE A LA DEMANDADA ME REPONGA EN EL MISMO CARGO Y NIVEL QUE VENÍA OSTENTANDO”; por lo que pido se declare fundada la presente demanda; en base a los siguientes</p>	<p>Explicita y evidencia congruencia en la pretensión por el demandante. Si cumple.</p> <p>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, Si cumple.</p> <p>Explicita y evidencia congruencia en fundamentos fácticos en las</p>															

¹ **EXP. N.º 02996-2006-PA/TC Antecedentes:** "el recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Provincial de Tacna solicitando que se ordene su reincorporación en el cargo que venía desempeñando como ayudante de compactadora. Manifiesta haber ingresado a laborar en la Municipalidad como obrero desde el 5 de mayo de 2003 hasta el 31 de junio de 2005 **Fundamentos:** 3. Habiéndose determinado que el demandante estuvo sujeto al régimen laboral de la actividad privada y teniendo en cuenta los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual privada establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC N.º 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante en virtud de lo dispuesto por el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal considera que en el presente caso resulta procedente evaluar si el demandante ha sido objeto de despido arbitrario.

² **EXP. N.º 10105-2006-PA/TC —Antecedentes** "el recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Distrital de Imperial, solicitando su reposición en el cargo que venía desempeñando en el área de limpieza pública. Manifiesta que el 1 de febrero de 1999 comenzó a prestar servicios de naturaleza permanente en la municipalidad emplazada, desempeñándose como obrero de limpieza pública, siendo despedido arbitrariamente el 31 de octubre de 2005. **Fundamentos** 1. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, establecidos en los Fundamentos 7 a 20 de la STC N.º 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal considera que, en el presente caso, no existe una vía procesal específica, igualmente satisfactoria, para la protección del derecho constitucional supuestamente vulnerado por lo que corresponde verificar si el despido fue arbitrario".

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>fundamentos de hecho y de derecho que expongo a continuación: DE LOS FUNDAMENTOS DE HECHO: 4.1 LA EXISTENCIA DE UN VERDADERO VÍNCULO LABORAL 1. Por la naturaleza propia de mis labores: JARDINERO, estoy comprendido en el régimen laboral privado en tanto ¡a NORMA ESPECIAL para mi caso de trabajador municipal, es la Ley Orgánica de Municipalidades, que en su Art. 37 establece que <i>"Los obreros (y no hace distinción en el tipo de contratación) que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, <u>reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.</u></i> (El resaltado es nuestro). 2. El recurrente ha venido laborando como servidor contratado para labores de naturaleza permanente desde el año 2007, en distintos periodos, año dos mil siete: marzo a setiembre, noviembre y diciembre, realizando labores de obrero de limpieza, jardinero de áreas verdes para lo cual suscribió contratos de servicios no personales como se consigna en los comprobantes que corren de fojas nueve a diecisiete, durante el año dos mil ocho suscribió contratos de prestación de servicios no personales: del mes de febrero a junio del año dos mil ocho, como obrero de áreas verdes conforme se acredita con los comprobantes de pago de servicios que obran de fojas tres a ocho, precisándose en el contrato que en copia corre a fojas cincuenta y ocho y cincuenta y nueve que durante el periodo comprendido entre el uno de Octubre al treinta y uno de Diciembre del dos mil ocho prestó servicios de jardinero de acuerdo al requerimiento efectuado por el Jefe de áreas verdes de la emplazada; asimismo durante el año dos mil nueve, se ha acreditado con las planillas que corren de fojas dieciocho a veinticinco y de las copias de los contratos que corren de fojas sesenta a ochenta y dos, que el demandante prestó servicios durante los meses de enero, febrero, marzo a agosto y de octubre a diciembre del año dos mil nueve, prestando servicios de apoyo para la unidad orgánica de gerencia de servicios públicos locales- áreas verdes de la emplazada, asimismo se ha acreditado que el demandante fue contratado por la demandada para realizar las mismas labores durante los meses de febrero al mes del año en curso, no habiendo la parte demandada desvirtuado o negado que el accionante desempeñaba precisamente labores de jardinero.</p>	<p>partes. Si cumple. Explicita puntos controvertidos - aspectos específicos. Si cumple. Evidencia claridad: contenido del lenguaje - ni abusa del uso de tecnicismos- lenguas extranjeras- viejos tópicos- argumentos retóricos. Si cumple.</p>															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, de procesos de amparo, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021

LECTURA.

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

CUADRO 2:

Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre sobre proceso de amparo en el despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la motivación de los hechos, del derecho, en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021.

Parte considerativa de la sentencia de	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera 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]
	<p>FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:</p> <p>3.1 Que, de acuerdo con el artículo 200 inciso 2) de la Constitución Política del Estado la Acción de Amparo procede contra el hecho u omisión por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona que amenace o vulnere los derechos constitucionales de una persona, distintos a la libertad individual y de acceso a la información pública, tiene por objeto reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de estos derechos. En dicho sentido el artículo 1° del Código Procesal Constitucional establece que el proceso de amparo tiene por finalidad proteger los derechos constitucionales establecidos por el artículo 37° de la norma en mención, con el objeto de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional.</p> <p>3.2 Si bien para la protección de derechos constitucionales siempre existen vías ordinarias que proveen de vías procesales tuitivas, el proceso de amparo viene a regular un proceso excepcional y residual para la defensa de ciertos derechos fundamentales, conforme así lo ha señalado el Tribunal Constitucional en Exp. N° 01286-2007-PA/TC del veintisiete de agosto del dos mil ocho, fundamentos jurídicos 4.</p>	<p>Razones evidencian de hechos probados - improbados. (Elemento imprescindible – expuesto coherentemente sin contradicción, congruente-concordante a lo alegado en las partes, sobre hechos relevantes. Si cumple. Evidencia fiabilidad en pruebas. (análisis individual - validez de medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos. Si cumple.</p>										

Motivación de los hechos	<p>3.3 En el caso de autos, el demandante aduce que ha trabajado para la entidad demandada bajo la aparente modalidad de servicios no personales, desde el año dos mil siete, en distintos periodos, siendo el último periodo laborado desde el uno de Octubre del dos mil nueve y lo hizo hasta el treinta y uno de Diciembre del dos mil nueve, prestando servicios de jardinero.</p> <p>3.4 De la valoración conjunta de los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante: comprobantes de pago y planillas de contraprestación de servicios que corren de fojas tres a veinticinco, y copias simples de contratos administrativos de servicios que corren de fojas cincuenta y ocho a ochenta y dos (que si bien obran en copia simple no han sido cuestionados por la parte demandante) e informe que corre a fojas ochenta y tres y ochenta y cuatro, se ha acreditado que el demandante trabajó para la parte demandada en los siguientes periodos: año dos mil siete: marzo a setiembre, noviembre y diciembre, realizando labores de obrero de limpieza, jardinero de áreas verdes para lo cual suscribió contratos de servicios no personales como se consigna en los comprobantes que corren de fojas nueve a diecisiete, durante el año dos mil ocho suscribió contratos de prestación de servicios no personales: del mes de febrero a junio del año dos mil ocho, como obrero de áreas verdes conforme se acredita con los comprobantes de pago de servicios que obran de fojas tres a ocho, precisándose en el contrato que en copia corre a fojas cincuenta y ocho y cincuenta y nueve que durante el periodo comprendido entre el uno de Octubre al treinta y uno de Diciembre del dos mil ocho prestó servicios de jardinero de acuerdo al requerimiento efectuado por el Jefe de áreas verdes de la emplazada; asimismo durante el año dos mil nueve, se ha acreditado con las planillas que corren de fojas dieciocho a veinticinco y de las copias de los contratos que corren de fojas sesenta a ochenta y dos, que el demandante prestó servicios durante los meses de enero, febrero, marzo a agosto y de octubre a diciembre del año dos mil nueve, prestando servicios de apoyo para la unidad orgánica de gerencia de servicios públicos locales- áreas verdes de la emplazada, asimismo se ha acreditado que</p>	<p>Evidencia aplicación en las valoraciones conjuntas. (contenido –evidencia – valoración - no valoración unilateral de pruebas, el órgano jurisdiccional examina, interpreta la prueba dando significado). Si cumple. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple. 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>					X							
	<p>Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si</p>				X									20

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>el demandante fue contratado por la demandada para realizar las mismas labores durante los meses de febrero al mes del año en curso, no habiendo la parte demandada desvirtuado o negado que el accionante desempeñaba precisamente labores de jardinero.</p> <p>Todo lo cual permite concluir que el demandante prestó distintos servicios para la emplazada de manera interrumpida, siendo el último periodo laborado de manera ininterrumpida previo a la interposición de la demanda desde el mes de octubre a diciembre del dos mil nueve realizando labores en la sección de áreas verdes de la demandada.</p> <p>3.5 Que, el demandante alega que le corresponde el régimen laboral especial regulado en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades -Ley N° 27972, vigente a la fecha en la cual el demandante inició labores para la demandada, la cual dispone que: <u>"Los obreros que presten servicios a las Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles las obligaciones y derechos inherentes a dicho régimen"</u>, (el subrayado y resaltado es nuestro), en consecuencia corresponde determinar si la labor que realizó el demandante esta revestía las características de una relación laboral.</p> <p>3.6 La labor de un obrero se caracteriza por ser un trabajo manual o que requiere de esfuerzo físico, indicadores que reviste la labor que vino desempeñando el demandado de manera personal, por tres meses de manera ininterrumpida y de carácter remunerado al percibir la suma de quinientos cincuenta nuevos soles y subordinado al encontrarse el desempeño de su labor sujeta a la supervisión de la unidad orgánica de gerencia de servicios públicos locales- áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Castilla conforme se acredita con el contrato que adjunta la emplazada, habiendo cumplido un record laboral de tres meses ininterrumpidos.</p> <p>3.7 De conformidad con lo dispuesto por el artículo 73 de la Ley 27972, es materia de competencia municipal "Establecimiento, conservación y administración de parques zonales, parques zoológicos, jardines botánicos, bosques naturales, directamente</p>	<p>cumple.</p> <p>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>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>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>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>o a través de concesiones", con lo cual se puede decir que el servicio de jardinero es uno que coadyuva directamente a la competencia propia de las Municipalidades, por lo tanto no habiendo la emplazada acreditado el carácter temporal que alega a la labor del accionante, en estricta aplicación el principio de la primacía de la realidad comprendido implícitamente en los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú, como así se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en el <u>fundamento jurídico 3</u> de la STC 1944-2002-AA/TC "Con relación al principio de primacía de la realidad debemos reiterar que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, en virtud del cual en mérito de este principio "(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos", se puede concluir que las labores desempeñadas por el demandante tenían la condición de labores permanentes y no temporales.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, de proceso de amparo, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021

LECTURA.

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

CUADRO 3:

Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre proceso de amparo en el despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, de procesos de amparo, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetro	principio de congruencia - descripción - decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy bajo	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>3.5 Habiéndose acreditado la condición de obrero del demandante, en aplicación del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades se tiene que le resulta aplicable el régimen laboral de la actividad privada, y no las normas de carácter administrativo que la parte demandada alega y si bien es cierto que el demandante suscribió en el último periodo laborado un contrato de administración de servicios, que sirve de sustento para que la demandada refiera que no le corresponde el régimen privado para hacer valer su derecho en la vía del proceso de amparo, se ha de considerar que el Decreto Legislativo 1057, está destinado a regular labores de carácter temporal y no permanente, como así se desprende de la primera disposición complementaria final y de la tercera disposición complementaria de la mencionada norma, más aún cuando no ha sustituido el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728 o el previsto por el Decreto Legislativo 276.</p>	<p>El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p>										

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>3.6 Que, el artículo 10 del Decreto Supremo 003-97-TR, establece que "el periodo de prueba es de tres meses a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario", en consecuencia habiendo el demandante acreditado un record laboral de tres meses ininterrumpido para la demandada en calidad de obrero, con lo cual el mismo había adquirido la protección contra el despido sin causa establecida por ley, siendo invalido el argumento expuesto por el demandado en el extremo que el demandante requería un periodo superior.</p> <p>Es necesario aplicar al presente caso la sentencia vinculante expedida por el Tribunal Constitucional en el expediente número 206-2005-PA/TC, que estableció al proceso de amparo como vía adecuada para obtener la reposición por despido arbitrario, fundamento jurídico siete: "El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación modifica sustancialmente su competencia para conocer de controversias derivadas de materia individual, sean privadas o públicas. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-2004-AA/TC, para los casos de despido incausado (en los que no existe imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia", fundamento jurídico ocho: " Respecto al despido sin imputación de causa, la jurisprudencia es abundante y debe hacerse remisión a ella para delimitar los supuestos en lo que el amparo se configura como vía idónea para reponer el derecho vulnerado".</p>	<p>El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>Evidencia claridad (contenido-lenguaje - uso poco tecnicismo- lenguas extranjeras- viejos tópico -argumentos retóricos, cumple</p>					<p style="text-align: center;">X</p>					
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>3.7 No habiendo acreditado la Municipalidad demandada el cumplimiento del procedimiento regulado en el artículo 37 del Decreto Supremo número 003-97-TR se habría vulnerado el derecho constitucional al</p>	<p>Pronunciamiento evidencia expresa lo decidido y ordenado. Si cumple.</p> <p>Pronunciamiento claro en la decisión. Si cumple.</p> <p>Pronunciamiento evidencia la correspondencia; pretensión - derecho exigido. Si cumple.</p> <p>Pronunciamiento expresa claramente pago de costos – costas. Si cumple.</p> <p>Evidencia claridad: contenido-lenguaje- tecnicismo -lengua extranjera -viejos tópicos - argumentos retóricos. Si cumple.</p>					<p style="text-align: center;">X</p>					<p style="text-align: center;">9</p>

<p>trabajo del demandante, en consecuencia, corresponde declarar fundada la demanda.</p> <p>Por tales fundamentos, administrando justicia a nombre de la Nación, la señora Juez a cargo del Juzgado Mixto de Castilla:</p> <p><u>RESUELVE:</u></p> <p>Declarar FUNDADA en parte la demanda de AMPARO interpuesta por Don WILLIAN POZO VALLADOLID contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA, al haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo; en consecuencia: ORDENO: que la Municipalidad Distrital de Castilla reponga a Don William Pozo Valladolid, en el cargo que venía desempeñando u otro similar de igual categoría y nivel que venía ostentando. Notifíquese con las formalidades de ley.-</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° **00323-2010-0-2001-SP-CI-01**, de proceso de amparo, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021.

LECTURA.

El 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 fueron de rango: muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 5 de 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 y la claridad; mientras que: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 4 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) y la claridad; evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), no se encontró.

CUADRO 4:

Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre proceso de amparo en el despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° **00323-2010-0-2001-SP-CI-01**, de procesos de amparo, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia											
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta							
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]							
Introducción	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA JUZGADO MIXTO DE CASTILLA Expediente: N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01 Demandante: William Pozo Valladolid Demandado: Municipalidad Distrital De Castilla MATERIA : PROCESO DE AMPARO MATERIA: Es materia de apelación sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida, la resolución número 4 ³ , que resuelve declarar Infundadas la excepción de incompetencia por razón de la materia y la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa; deducidas por el Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Castilla; y, asimismo la sentencia, contenida en la resolución número 10 ⁴ , que resuelve declarar fundada en parte la demanda de amparo.	Encabezamiento evidencia: individualización - N.º de expediente, - N.º de resolución – lugar – juez. Si cumple. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el											X						10

³ Página 109 a 112

⁴ Página 157 a 162

<p>I. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN: Respecto a la impugnación de la resolución número cuatro: La demandada Municipalidad Distrital de Castilla, expresa en su medio impugnatorio de apelación⁵ los fundamentos siguientes:</p> <p>a. En relación a la excepción de incompetencia por razón de materia, se señala que el régimen contractual bajo el cual prestó sus servicios el demandante, ha sido dentro del régimen contractual regulado por el D. Legislativo 1057, que ha quedado demostrado en forma indubitable y fehacientemente a través de los contratos administrativos de servio suscritos entre el accionante y su representada, pero no han sido merituidos debidamente por el Juzgador.</p> <p>b. Por otro lado, en cuanto a la excepción de Falta de Agotamiento de la Vía Administrativa, indica que el demandante ha prestado sus servicios bajo el régimen contractual establecido en el D. Legislativo 1057 - Contratos Administrativos de Servicios, régimen respecto al cual prescribe el artículo 16 del Decreto Supremo N° 075-2008 que corresponde agotar la vía administrativa, al señalar en la última parte del acotado artículo “...una vez agotada la vía administrativa, se puede acudir a la sede judicial conforme a las reglas del proceso contencioso administrativo”.</p> <p>Respecto a la impugnación de la sentencia:El Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Castilla, expresa en su medio impugnatorio de apelación los fundamentos siguientes:</p> <p>c. La sentencia es sólo un recuento de hechos sin la conexión necesaria con los fundamentos de derecho que debe contener una sentencia, bajo sanción de nulidad.</p>	<p>objeto de la impugnación. Si cumple. Evidencia individualización partes. Si cumple. Evidencia aspectos del proceso: contenido explica -sin vicios procesales- plazos- etapas - constatación, formal del proceso. Si cumple. Evidencia claridad: contenido del lenguaje- sin abuso del tecnicismos - lenguas extranjeras - viejos tópicos - argumentos retóricos- receptor decodifique expresiones que se ofrecen. Si cumple.</p>															
<p>d. Por otro lado, señala que el demandante en todo momento ha prestado sus servicios para labores eventuales de corta duración, por ello que los períodos por los cuales se le contrató se hacían se acuerdo a la necesidad del servicio, lo que</p>	<p>Evidencia objeto de impugnaciones (contenido explica</p>															

⁵ Página 136 y ss.

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>de ningún modo debe entenderse como labores de naturaleza permanente como ha sido erróneamente interpretado por la A quo, ello queda demostrado con los períodos ininterrumpidos en los cuales ha prestado sus servicios.</p> <p>e. Al haberse prestado servicios para labores eventuales de corta duración, correspondía su contratación a través del D. Leg. 1057 y su Reglamento, que regula la forma de contratación por parte del Estado; y es en ese sentido que prestó sus servicios para su representada, en función de las normas administrativas que no generan vínculo laboral alguno que merezca la protección del dispositivo legal invocado por el accionante.</p> <p>f. Respecto al extremo que indica que el demandante ha superado el período de prueba dispuesto en el artículo 10 de Decreto Legislativo N°728, indica que la norma en mención debe ser entendida que adquiere la protección contra el despido arbitrario, cuando hubiese superado el término señalado, y en el presente caso de ningún modo ha sido superado el mismo; esto es cuando el trabajador labora por un período superior a los tres meses, no antes.</p> <p>II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN: DE LA APELACIÓN DE RESOLUCIÓN NÚMERO 04: EXCEPCIONES</p> <p>1. Previamente, y de conformidad con el artículo 369° del Código Procesal Civil aplicable al caso de autos en forma supletoria, es necesario pronunciarse sobre la apelación concedida sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida, contra la resolución número 04, de fecha 05 de mayo del 2010, en cuanto declara infundada la excepción de incompetencia por razón de la materia y la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa; para lo cual debe tenerse en cuenta que la jurisprudencia nacional ha establecido:</p> <p style="text-align: center;"><i>“La excepción es un medio de defensa mediante el cual se cuestiona la relación jurídico procesal o la imposibilidad de expedirse un fallo sobre el fondo, por la omisión o defecto de un</i></p>	<p>extremos impugnados). Si cumple. Explica congruencias en fundamentos fáctico-jurídico sustentando impugnaciones. Si cumple. Evidencia de pretensiones impugnadas. Si cumple. Evidencia pretensiones parte contraria al impugnante/ -partes - autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. Evidencia claridad: contenido del lenguaje – sin abuso de tecnicismo - lengua extranjera, - viejos tópicos -argumentos retóricos. Si cumple.</p>					<p style="text-align: center;">X</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

	<p><i>presupuesto procesal, o de una condición de la acción, respectivamente” (Cas. N° 3204-2001-Lima, El Peruano, 01-10-2002, pág. 8942).</i></p> <p>De la excepción de incompetencia por razón de la materia</p> <p>2. Por la excepción de incompetencia, el demandado denuncia la falta de aptitud del juez para ejercer la función jurisdiccional en el proceso planteado. Para estos efectos, la competencia debe ser entendida como un fenómeno de distribución del poder jurisdiccional, en atención a diversos criterios como son los de materia, grado, función o territorio. La competencia del Juez es un presupuesto procesal, pues si el juez no cuenta con la debida competencia no podrá emitir una sentencia válida.</p> <p>3. Respecto a la excepción por razón de la materia, el Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el <i>Exp. N° 0206-2005-PA/TC</i>, publicada el 22 de Diciembre del 2005, ha establecido criterios jurisprudenciales para la aplicación del artículo 5.2 del Código Procesal Constitucional, en los casos de amparos laborales, correspondiendo determinar los hechos alegados, debiendo precisarse que dicha sentencia constituye precedente vinculante bajo los alcances del artículo VII del Título Preliminar del citado código, y al haberse expresado en su parte decisoria que los criterios de procedencia de las demandas de amparo que versen sobre materia laboral, tienen tal efecto normativo en relación a la competencia jurisdiccional constitucional y resulta de ineludible aplicación.</p> <p>4. Asimismo, en dicha sentencia se limitó la competencia para conocer de controversias derivadas de despidos <i>incausados, fraudulentos y nulos</i>, (<i>Fundamento 7 del citado precedente</i>) así como los despidos en los que se cuestione la causa justa de despido imputada por el empleador, siempre y cuando no se trate de hechos controvertidos ni exista duda sobre tales hechos, a fin de poder determinar la veracidad, falsedad o la adecuada calificación de la imputación de la causa justa de despido; en el caso de autos el demandante alega como <i>fundamento de fondo</i> tener la condición de trabajadora del régimen privado y haber sido objeto de <i>despido arbitrario</i>, y por</p>															
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el contrario la demandada tiene como argumento de defensa serle aplicable los Contratos Administrativos de Servicios; y en atención a ello, corresponderá dilucidarse en el fondo de la controversia si ha sido sujeto de un despido arbitrario y el régimen aplicable, deviniendo en infundada la excepción de incompetencia.</p> <p>De la Excepción de Falta de Agotamiento de la Vía Administrativa</p> <p>5. Respecto a la excepción de Falta de Agotamiento de la Vía Administrativa, resulta aplicable la causal de no exigencia de dicha vía, contenida en el artículo 46 inciso 1 del Código Procesal Constitucional el cual dispone no ser necesario cuando: <i>“Una resolución, que no sea la última en la vía administrativa, es ejecutada antes de vencerse el plazo para que quede consentida”</i>; y en el caso de autos se ha ejecutado la decisión de la entidad pública demandada, al haber dado fin a la relación jurídica con el demandante, sin darle oportunidad de acudir a las instancias administrativas; debiendo confirmarse la resolución número cuatro que declara infundada dicha excepción.</p> <p>DE LA APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA</p> <p>6. El proceso de amparo contemplado en el inciso 2° del artículo 200 de la Constitución Política del Estado, procede contra el hecho u omisión por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona que amenaza o vulnera los derechos reconocidos por nuestra Constitución Política distintos de aquellos que son protegidos por el Hábeas Corpus y el Hábeas Data.</p> <p>Pretensión y pruebas</p> <p>7. El demandante formula como pretensión su reposición en su centro de labores, indicando haberse desempeñado como jardinero; asimismo, en su escrito de demanda⁶ ha expresado: <i>“...a partir del mes de agosto del 2008 me hicieron suscribir unos contratos denominados</i></p>																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁶ Página 35

	<p><i>'contratación administrativas de servicios` sustentándose la demandada en el D. Leg. 1057...`</i></p> <p>8. Se encuentra acreditado asimismo que las partes celebraron Contratos Administrativo de Servicios⁷, detallándose en el Informe N°132-2010-MDC-SGRH-ESC.yARCH⁸, los periodos desempeñados por el demandante mediante dichos contratos CAS y se detalla como último período el comprendido desde el 01 de febrero del 2010 al 30 de abril del 2010,</p> <p>Sentencia e interpretaciones vinculantes dispuestas por Tribunal Constitucional</p> <p>9. Cuestionándose por la parte demandante la validez de los Contratos Administrativos de Servicios corresponde tener en cuenta el carácter vinculante de las decisiones adoptadas en relación a la constitucionalidad de las normas que regulan dicho régimen “especial” de contratación laboral para el sector público.</p> <p>10. En la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el EXP. N.º 00002-2010-PI/TC, <i>Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por más de 5,000 ciudadanos, contra el Decreto Legislativo N.º 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)</i>, se ha expresado:</p> <p><i>19 Por ello, este Colegiado concluye expresando que <u>el contenido del contrato regulado en la norma impugnada tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo</u>, en la medida en que prevé aspectos tales como la determinación de la jornada de trabajo (que implica incluso determinar el horario de trabajo, pues de lo contrario sería imposible controlar la jornada semanal), así como los descansos semanales y anual. Cabe considerar también que la denominación dada por el legislador a la norma cuestionada resulta,</i></p>															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁷ Páginas 58 a 82

⁸ Página 83.

	<p>cuando menos, imprecisa, dado que le pretende conferir un significado distinto al contenido que regula.</p> <p>20 En consecuencia, el Tribunal Constitucional estima que –más allá de la denominación dada a los contratos suscritos bajo el marco del Decreto Legislativo N.º 1057, al pretender considerarlos como contratos administrativos de servicios–, los contratos suscritos bajo el marco del Decreto Legislativo N.º 1057 son de naturaleza laboral...</p> <p>11. En la citada sentencia compendiando nuestro ordenamiento jurídico se expresa que el mismo contiene cuando menos dos regímenes laborales generales, los regulados por: a) <i>Decreto Legislativo N°276</i> (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público) y b) <i>Decreto Legislativo N°728</i>, Ley de Fomento del Empleo; conteniendo ambas normas la legislación marco aplicable al <i>sector público</i> y al <i>sector privado</i>, respectivamente; además de coexistir normas específicas para distintos sectores laborales.</p> <p>12. Asimismo; analizando la situación de trabajadores dentro de las funciones del Estado llega a la conclusión de no ser inconstitucional el <i>Decreto Legislativo N°1057</i>, <i>Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS)</i>, en los términos siguientes:</p> <p>25 Sin embargo, esta distinción no es muy clara respecto de los obreros, empleados, servidores y funcionarios públicos que cumplen funciones para el Estado, dado que aquellos pueden encontrarse vinculados a cualquiera de los regímenes laborales generales, pues de ello depende cuál es el aplicable a la entidad a la que pertenecen, dándose supuestos en los que incluso es posible la coexistencia de ambos regímenes laborales en la misma institución.</p> <p>26 Por lo que se puede tener, como <u>primera conclusión</u>, que no resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N.º 1057 como una norma de derecho laboral, dado que puede coexistir con los</p>															
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>regímenes generales existentes. No obstante ello, corresponde determinar si es que forma parte o complementa a alguno de ellos.</i></p> <p>...</p> <p>30 <i>De todo lo expuesto, se puede extraer, como segunda conclusión, que para ingresar al sector público, tanto en el régimen laboral público como en el privado, resulta necesario no solo la existencia de una plaza vacante, que debe encontrarse previamente presupuestada, sino además que no exista impedimento para que aquella sea cubierta a través del mecanismo idóneo para tal efecto.</i></p> <p>31 <i>Por ello, al tomar en cuenta cómo regulan estos sistemas el acceso a la carrera pública – independientemente del régimen laboral aplicable– y al compararlos con el contenido en el Decreto Legislativo N.º 1057, se advierte que este no es complementario de ninguno de tales regímenes, dado que tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema de contratación laboral independiente.</i></p> <p>13. El Tribunal Constitucional efectúa la contrastación entre el sistema de contratación <i>laboral</i> regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 con la contratación de locación de servicios, en los términos siguientes:</p> <p>34. <i>Sin embargo también queda claro para el Tribunal Constitucional que no es posible que la norma impugnada sea aplicada tal como fue promulgada, tanto porque su naturaleza es distinta de la denominación que el legislador ordinario le confirió, como porque su aplicación, en tanto considerada como una norma de naturaleza laboral, exige que sea interpretada y complementada con el contenido de la Constitución, por lo que se justifica dictar en ese extremo una sentencia de naturaleza</i></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>interpretativa que establezca el sentido correcto de las normas impugnadas.</i></p> <p>35. Abona a lo dicho que este sistema de contratación laboral es sustitutorio del sistema civil de contratación de locación de servicios, también conocido como de servicios no personales – regulado por el artículo 1764º y siguientes del Código Civil–, siempre que se advierta la desnaturalización de dicho contrato. Esto no significa que el Estado no pueda recurrir a los contratos de locación de servicios, cuando por la naturaleza de la actividad a desarrollar, ello se justifique; lo que se proscribe es recurrir a este sistema de contratación, para actividades que importan la existencia de un vínculo laboral.</p> <p>36. En efecto, el contrato de locación de servicios podía ser utilizado fraudulentamente, en razón de las labores que se pretendía realicen los comitentes – que podían ser de naturaleza permanente–, o por la duración de estos contratos –cuya extensión los desnaturalizaba–, sin que por ello se respetara el goce o acceso a ningún derecho constitucional de naturaleza laboral.</p> <p>37. Así, al pasar de un contrato independiente a otro en el que existe subordinación, y de uno en el que no se reconoce el goce de derechos constitucionales de naturaleza laboral a otro que reconoce algunos de ellos, se advierte que hay una mejora o progresión en la protección de los derechos de naturaleza social; sin embargo, ello genera la necesidad de evaluar el contenido de este contrato tomando como base los derechos y garantías contenidos en la Constitución.</p>															
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>14. En el citado EXP. N.º 00002-2010-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha declarado INFUNDADA la demanda de inconstitucionalidad, disponiendo que deba interpretarse el artículo 1 del Decreto Legislativo N.º 1057, conforme se ha expuesto en el fundamento 47 de la presente sentencia, el cual indica:</p> <p><i>47. De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1º del Decreto Legislativo N.º 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional.</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, de proceso de amparo, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021

LECTURA.

El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontró 5 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, y la claridad.

CUADRO 5:

Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre proceso de amparo en el despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, de procesos de amparo, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021

Parte considerativa de la sentencia de segunda	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de hechos -derecho					Calidad de la parte considerativa				
			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]
	<p>En el caso de autos</p> <p>1. Estando al contenido jurisprudencial expuesto, los citados Contrato Administrativo de Servicios (CAS) celebrado por el demandante con la entidad demandada⁹ constituyen un régimen <i>especial</i> de contratación laboral para el sector público, y como tal resulta valido y produce efectos entre las partes, siendo así, el mismo tiene un plazo de vencimiento, según es de verse del Contrato Administrativo de Servicios N°210-2010-MDC-GAYF-SGL¹⁰, siendo su plazo final el día 30 de abril del 2010, a cuyo vencimiento han concluido las labores del demandante al producirse la extinción de la relación laboral del demandante.</p>	<p>Razones evidencian selección de hechos de forma coherente, concordante a lo alegado. Si cumple. Razones evidencian fiabilidad de pruebas (análisis individual, validez de medios. Si cumple.</p>										

⁹ Página 58 a 82,

¹⁰ Página 79

Motivación del derecho	<p>5. Además; en el Fundamento 7, párrafo d), se ha expresado en función al derecho a la protección adecuada y específicamente al régimen de carácter procesal restitutivo, lo siguiente:</p> <p><i>d) En la STC 00976-2001-AA/TC también se precisó que el proceso de amparo constituye un régimen procesal de protección adecuada de eficacia restitutoria que tiene por finalidad la reposición del trabajador a su centro de trabajo y que no puede entenderse, para el caso de los trabajadores sometidos al régimen privado, únicamente circunscrito al Decreto Legislativo N.º 728, sino de cara a todo el ordenamiento jurídico, pues éste no es una agregación caótica de disposiciones legales, sino uno basado en las características de coherencia e integridad.</i></p> <p><i>La anterior consideración permite inferir que en el caso del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios también el proceso de amparo tendría eficacia restitutoria. Sin embargo, dicha eficacia restitutoria no puede predicarse en el proceso de amparo porque ello desnaturizaría la esencia del contrato administrativo de servicios, ya que éste es un régimen laboral especial y transitorio que tiene por finalidad iniciar el proceso de reforma y reordenamiento del servicio civil.</i></p> <p><i>La solución de reposición desnaturizaría la esencia especial y transitoria del contrato administrativo de servicios, por cuanto los contratos de trabajo en este régimen son a plazo determinado y no a plazo indeterminado. ...</i></p> <p><i>Consecuentemente, al régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios no le resulta aplicable el régimen procesal de eficacia restitutoria (readmisión en el empleo), sino únicamente el régimen procesal de eficacia restitutoria (indemnización).</i></p> <p>6. Ante ello se plasma que la restitución o readmisión en el empleo no corresponde aplicar en el caso de autos, al haberse</p>	<p>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.</p> <p>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>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>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>Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,</p>					X					
------------------------	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>celebrado los contratos mediante los cuales el demandante se ha encontrado inmerso en el régimen “especial” de contratación laboral para el sector público.</p> <p>Efectos de la Sentencia EXP. N.º 00002-2010-PI/TC</p> <p>7. La Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el proceso de inconstitucionalidad vincula a todos los órganos jurisdiccionales, así como a todos los poderes públicos, según lo estipulado en el artículo 82 del Código Procesal Civil, el cual dispone:</p> <p style="text-align: center;"><i>Artículo 82.- Cosa juzgada</i></p> <p style="text-align: center;">Las sentencias del Tribunal Constitucional en los procesos de inconstitucionalidad y las recaídas en los procesos de acción popular que queden firmes tienen <u>autoridad de cosa juzgada, por lo que vinculan a todos los poderes públicos</u> y producen efectos generales desde el día siguiente a la fecha de su publicación.</p> <p>Por ende no se puede desconocer los alcances y efectos de la misma, deviniendo en infundada la demanda.</p>	<p>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>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, de proceso de amparo, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021

LECTURA.

El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta; 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 proceso de amparo en el despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, de procesos de amparo, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Principio de congruencia - descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de 2da. 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>IV. DECISIÓN:</p> <p>Estando a las razones expuestas, REVOCAMOS la sentencia contenida en la resolución número 10, por la cual se declara <i>Fundada la demanda</i>, y ordena a la Municipalidad Distrital de Castilla reponer al demandante; REFORMÁNDOLA se declare INFUNDADA la demanda; y, <i>asimismo</i>, CONFIRMAMOS la resolución</p>	<p>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>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>El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple.</p>										

<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p><i>número 04, por la cual se resuelve declarar INFUNDADA las excepciones de Falta de Agotamiento de la Vía Administrativa y de Incompetencia por razón de la materia;</i> en los seguidos por WILLIAM POZO VALLADOLID, contra MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA sobre PROCESO DE AMPARO. <i>Juez Superior Ponente: Jorge Gonzáles Zuloeta</i></p>	<p>El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. 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.</p>					<p>X</p>					
<p>Descripción de la decisión</p>	<p>S.S. Ato Alvarado Gonzáles Zuloeta Corante Morales</p>	<p>El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 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. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p>					<p>X</p>				<p>9</p>	

		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.											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, de proceso de amparo, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021

LECTURA.

El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta, respectivamente. 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, y la correspondencia con la parte expositiva y considerativa, y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 4 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); en cuanto a mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), no se encontró.

CUADRO 7:

Calidad de la sentencia de primera instancia sobre proceso de amparo en el despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021

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
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					
		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										
						X		[9- 12]	Mediana										
		Motivación del derecho						X	[5 - 8]	Baja									
						X		[1 - 4]	Muy baja										
Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta										
						X		[7 - 8]	Alta										
	Descripción de la decisión				X			[5 - 6]	Mediana										
								[3 - 4]	Baja										
								[1 - 2]	Muy baja										
																			39

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021

LECTURA.

El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre proceso de amparo en el despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, tramitado en el juzgado mixto

del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021. **Fue de rango: muy alta.** Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, ambos fueron de rango: muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, ambos fueron de rango: muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: Muy alta; respectivamente.

CUADRO 8:

Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre proceso de amparo en el despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021.

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						39
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
							[5 - 6]		Mediana							
							[3 - 4]		Baja							
							[1 - 2]		Muy baja							
							[17 - 20]		Muy							

	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20		alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
							X		[5 -8]	Baja					
	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión				X			[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021.

LECTURA.

El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre proceso de amparo en el despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, tramitado en el juzgado mixto

del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021; fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes, ambos fueron de rango: muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, ambos fueron de rango: muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta, respectivamente.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de amparo en el despido arbitrario, en el expediente N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, tramitado en el juzgado mixto del Módulo básico de justicia de castilla, Distrito Judicial de Piura, Piura 2021, ambas fueron de rango muy alta, respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio:

1. La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes. El rango del análisis fue: muy alta.
2. La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho. El rango del análisis fue: muy alta.
3. La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión. El rango del análisis fue: muy alta.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se debe tomar en cuenta que siempre existen vías ordinarias que proveen de vías procesales tuitivas, el cual el proceso de amparo es uno de ellos y viene a regular un proceso excepcional y residual para la defensa de ciertos derechos fundamentales que están amparados en nuestra carta magna, como es el derecho al trabajo digno.
- Cabe precisar que el proceso de amparo es una vía adecuada para obtener reposición por despido arbitrario, según jurisprudencia del TC; y se debe tomar en cuenta en procesos similares al que ha sido materia de estudio.

6. Referencias bibliográficas

www.wikipedia.com. (2021).

A, D. G. (1956). *La conciliación en el Proceso Laboral*. Lima: Revista de Jurisprudencia Peruana n9 155, pág. 1399,.

Benavides y otros. (2016). *La Reforma a la justicia en América Latina: Lecciones Aprendidas*. Bogotá-Colombia: Friedrich-Ebert.

Calderón. (2019). *Precedente Vinculante “Caso Huatuco”, sentencia que afecta el fortalecimiento de la Protección Adeuada contra el Despido Arbitrario en el Sector Público respecto de los Servidores Comprendidos en el Decreto Legislativo N° 728, Vulnerándose el Derecho Con.* Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Centeno, P. L. (s.f). *www.pueblocontinente.com.* Obtenido de <http://www.pueblocontinente.com/luza.htm>

Cf. Ruprecht, A. E. (s.f.). *Estudio Comparativo sobre los Sistemas de Tribunales de Trabajo*. Rev. Mexicana de Trabajo 811 Epoca.

Cfr. Cusas Villanueva, V. (2006). *el Proceso penal 6ª ed.* lima: palestra.

Cfr. Davis Echandia, H. (1981). *Teoria general de la prueba judicial, Tomo I*. Buenos Aires: Victor p. de Zavalía Editor, 5ª ed.

Cfr. Miranmda Estrampes, M. (1997). *La minima actividad probatoria en el proceso penal*. barcelona: jose maria Bosch editor,.

Chávez. (2021). *Evaluación de razonabilidad de despido como sanción en el análisis de despidos fraudulentos*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Couture, E. J. (1948). *Algunas Nociones fundamentales del Derecho Procesal de Trabajo, en*. Bs. Aires.

De Moraes Filho, E. (1956). *Introducao ao Direito de Trabalho, vol. II, pág. 360,* . Rio de Janeiro.

Elsen, G. G. (1962). *Caracteres Propios del Derecho Procesal del Trabajo*. Bs. Aires: Gaceta del Trabajo.

G, C. (1954). *Instituciones de Derecho Procesal Civil, Tomo III pág. 77.* madrid.

García. (s.f.). La Carga Procesal del Juez. *Diario El Tiempo*.

Gave. (2021). *Reposición laboral por despido incausado en la garantía de los derechos fundamentales del trabajador de la actividad privada, Lima – 2019.*

- Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.
- Gonzales, G. G. (2020). *Protección contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica del Perú.
- Hernández, F. &. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- <https://www.noticierocontable.com/despido-laboral-arbitrario/>. (2021).
- Lenise. (2008). *El diseño en la investigación científica*. Washington: Organización Panamericana para la salud.
- López Ayala, C. (2019). *Análisis de la constitucionalidad del contrato administrativo de servicios emitido por el Tribunal Constitucional según la sentencia exp n° 00002-2010-PI/TC*. Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Luna, S. (2020). *El resarcimiento por daño moral en adicción al mecanismo indemnizatorio previsto frente al despido*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Maanen. (1983). *"Reclaiming Qualitative Methods for Organizational"*. California.
- Marengo. (2020). *Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Mejia. (2004). *Sobre investigación cualitativa, nuevos conceptos y campos de desarrollo*. Peru: UNMSM.
- Miguel, R. P. (s.f.).
- Miranda. (2020). *Despido Arbitrario*. Lima: Universidad San Pedro.
- Ojeda. (2021). *Indemnizaciones adicionales reclamadas a causa de un despido arbitrario. Fundamentos acerca de su viabilidad en nuestro ordenamiento jurídico*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ordoñez. (2020). revista juridica del trabajo.
- Ordoñez. (2020). *El derecho al trabajo*. Quito: Rvwista Juridica del Trabajo.
- Ordoñez. (2020). *El derecho al trabajo en el Ecuador: del despido libre a un despido regulado*. Quito: Revista Juridica del Trabajo.
- Orellana. (2021). *Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Ortiz. (2021). *Informe Jurídico de Expediente Laboral N° 21384-2013*. Lima:

- Universidad de San Martín de Porras.
questionpro.com. (31 de octubre de 2021).
<https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-retrospectivo/>. Obtenido de
<https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-retrospectivo/>:
<https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-retrospectivo/>
- Rodríguez Piñeyro, M. (1967). *Principios Sustanciales del Proceso Español de Trabajo*. Lima: Revista de Jurisprudencia Peruana nº 287 pág. 1389.
- Russomano, M. V. (1967). *Características esenciales del procedimiento en la jurisdicción del*. Lima: Revista del derecho del trabajo.
- Stafforini, E. (1946). *Derecho Procesal del Trabajo*. Bs. Aires,: Ed. La Ley.
- UNMSM, D. J. (30 de Noviembre de 2008). *Taller de Investigación de Derecho Laboral y Seguridad Social de la UNMSM "JOSÉ MATÍAS MANZANILLA"*. Obtenido de <https://tallermanzanilla.blogspot.com/2018/11/>
- Valdez Tudela, N. (s.f.). *Características esenciales del procedimiento en la jurisdicción de Trabajo. Ponencia presentada al II Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, . Lima 1967.
- Vázquez. (2019). *La interpretación del artículo 1º de la Ley N° 24041 y lo establecido en la Constitución de 1993 como adecuada protección contra el despido arbitrario*. Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Wikipedia. (13 de Marzo de 2019). *wikipedia*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Contrato_colectivo_de_trabajo&oldid=133950282
- Zirena. (2019). *Procedencia de la indemnización frente al despido arbitrario del personal de dirección y de los trabajadores de confianza*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

ANEXO 1

1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES															
		AÑOS															
		2021														2022	
		MESES															
		Set.		Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero	
1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2		
1	Elaboración del Proyecto	x															
2	Planeamiento de la investigación		x														
3	Metodología de investigación			x													
4	Evaluación del proyecto de investigación por el asesor de tesis				x												
5	Ejecución y validación de instrumentos de recolección de datos.					x											
6	Avance en la recolección de datos						x										
7	Avance en la recolección de datos							x									
8	Interpretación de resultados								x								
9	Análisis de resultados									x							
10	Conclusiones y recomendaciones										x						
11	Presentación de la propuesta de informe final y artículo científico para su calificación por el AT y JI											x					
12	Continua revisión de informe final, artículo científico y ejecutan la prebanca												x	x			
13	Levantamiento observaciones. Empastado														x		
14	Sustentación y elaboración del acta respectiva														x		
15	Segunda sustentación y cierre de taller														x		

ANEXO 2

1. PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			80.00
• Fotocopias			50.00
• Empastado			50.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)			10.00
• Lapiceros			3.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			193.00
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	25	4	100.00
• Búsqueda de información en base de datos	30	2	60.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	50	4	200.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	100	1	100.00
Sub total			
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	65	4	260.00
Sub total			720.00
Total de presupuesto no desembolsable			
Total (S/.)			

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

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

ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PROCESO DE AMPARO EN EL DESPIDO ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N° 00323-2010-0-2001-SP-CI-01, TRAMITADO EN EL JUZGADO MIXTO DEL MÓDULO BÁSICO DE JUSTICIA DE CASTILLA, DISTRITO JUDICIAL DE PIURA, PIURA 2021.**

Por estas razones, como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Piura, enero del 2021.

JOSE LUCIANO VILCHEZ SILVA

DNI N.º 46009557