



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO
INCAUSADO; EXPEDIENTE N° 00875-2017-0-2501-JR-LA-01;
DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2022**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

**LOPEZ MORENO, ROSULA
ORCID: 0000- 0002-5527-8988**

ASESORA

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

TRUJILLO – PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

López Moreno, Rosula.
ORCID: 0000- 0002-5527-8988

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pre Grado
Chimbote - Perú

ASESORA

Muñoz Rosas, Dionea Loayza
ORCID: 0000-0002-9773-1322

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

JURADO

Huanes Tovar Juan de Dios
ORCID: 0000-0003-0440-0426

Centeno Caffo Manuel Raymundo
ORCID: 0000-0002-2592-0722

Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth
ORCID: 0000-0002-7759-3209

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

**Mgtr. HUANES TOVAR JUAN DE DIOS
PRESIDENTE**

**Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO
MIEMBRO**

**Mgtr. GUTIÉRREZ CRUZ MILAGRITOS ELIZABETH
MIEMBRO**

**Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
ASESORA**

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser el hacedor de la vida.

A mis padres Alejandro y Adriana, por ser mi apoyo incondicional.

A aquellos docentes, que dejaron huellas, que compartieron sus conocimientos y me hicieron conocer y amar el Derecho.

Rósula López Moreno

DEDICATORIA

A mi hija Valentina, quien es mi motor e impulso para ser mejor cada día.

A las personas que de una u otra manera influyeron positivamente en mi vida académica y profesional, guardo una enorme gratitud a cada uno de ellos, Dr. Cedeño, Lic. Morayma Huariz y al Dr. Wilson Chiu P.

A esa mujer con alma de niña, intrépida, curiosa, protectora, de espíritu libre, que nunca deja de soñar y nunca se conforma, para que recuerde que, con voluntad y constancia todo se puede.

Rósula López Moreno

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado; expediente N° 00875-2017-0-2501-JR-LA-01; Distrito Judicial del Santa – Chimbote 2022? El objetivo fue determinar la calidad de sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: mediana, mediana y mediana; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango mediana y muy alta respectivamente.

Palabras clave: calidad, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What is the quality of the sentence of first and second instance on reinstatement for uncaused dismissal; File No. 00875-2017-0-2501-JR-LA-01; Judicial District of Santa – Chimbote 2022? The objective was to determine the quality of sentences under study. It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and decisive part, belonging to: the sentence of first instance were of range: median, median and median; and the sentence of second instance: very high, very high and high. It was concluded that the quality of the sentences of first and second instance, were of medium and very high range respectively.

Keywords: quality, motivation and judgment.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Título de la tesis.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de resultados.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de investigación.....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	6
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases teóricas.....	15
2.2.1. Procesales.....	15
2.2.1.1. El proceso abreviado laboral.....	15
2.2.1.1.2. Etapas.....	15
2.2.1.1.3. Principios aplicables.....	16
2.2.1.1.4. La audiencia.....	18
2.2.1.1.4.1. Concepto.....	18
2.2.1.1.4.2. Clases de audiencia.....	18
2.2.1.1.4.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto.....	18
2.2.1.1.5. Los puntos controvertidos.....	19
2.2.1.1.5.1. Concepto.....	19
2.2.1.1.5.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto.....	19
2.2.1.1.6. Los sujetos del proceso.....	19
2.2.1.1.6.1. El juez.....	20
2.2.1.1.6.1.1. Concepto.....	20
2.2.1.1.6.2. Las partes.....	20
2.2.1.1.6.2.1. Demandante.....	20
2.2.1.1.6.2.2. Demandado.....	21
2.2.1.2. La prueba.....	21
2.2.1.2.1. Concepto.....	21
2.2.1.2.2. El objeto de la prueba.....	22
2.2.1.2.3. Valoración de la prueba.....	22
2.2.1.2.4. La carga de la prueba en materia laboral.....	22
2.2.1.2.5. Las pruebas en las sentencias examinadas.....	23

2.2.1.2.5.1. Documentales.....	23
2.2.1.2.5.1.1. Concepto.....	23
2.2.1.2.5.1.2. Clases.....	24
2.2.1.2.5.1.3. Documentos actuados	24
2.2.1.3. La sentencia.....	25
2.2.1.3.1. Concepto	25
2.2.1.3.2. La sentencia en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.....	26
2.2.1.3.3. La motivación en la sentencia.....	26
2.2.1.3.4. Concepto de motivación.....	27
2.2.1.3.5. La motivación fáctica	27
2.2.1.3.6. La motivación jurídica	27
2.2.1.3.7. El principio de congruencia en la sentencia.....	27
2.2.1.3.7.1. Concepto.....	27
2.2.1.3.7.2. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral.....	28
2.2.1.4. Medios impugnatorios.....	28
2.2.1.4.1. Concepto.....	28
2.2.1.4.2. Clases	29
2.2.1.4.3. Fundamentos.....	29
2.2.1.4.4. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto.....	29
2.2.2. Sustantivas.....	30
2.2.2.1. El contrato de trabajo.....	30
2.2.2.1. Concepto.....	30
2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo.....	30
2.2.2.3. Características del contrato de trabajo.....	32
2.2.2.4. Los sujetos del contrato de trabajo.....	32
2.2.2.2. La extinción del contrato de trabajo	34
2.2.2.2.1. Concepto.....	34
2.2.2.2.2. Causas de la extinción del contrato de trabajo.....	34
2.2.2.3. El despido.....	34
2.2.2.3.1. Concepto.....	34
2.2.2.3.2. Características del despido.....	35
2.2.2.3.3. Clases de despido.....	35
2.2.2.3.4.1. Clases de despido según el Tribunal Constitucional	37
2.2.2.4. La impugnación del despido.....	39
2.2.2.5. Descripción del despido en el caso concreto.....	39
2.2.2.6. Reposición al trabajo.....	39
2.3. Marco conceptual.....	41
III. HIPÓTESIS.....	42
IV. METODOLOGÍA.....	43
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	43
4.2. Diseño de la investigación.....	45
4.3. Unidad de análisis.....	45
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	46
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	48
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	49
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	50

4.8. Principios éticos.....	53
V. RESULTADOS.....	54
5.1. Resultados.....	54
5.2. Análisis de resultados.....	58
VI. CONCLUSIONES.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS	70
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 875-2017-0-2501-JR-LA-01.....	71
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	98
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	105
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	111
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias	120
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	160
Anexo 7. Cronograma de actividades.....	161
Anexo 8. Presupuesto	162

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado Especializado Laboral- Chimbote.....	54
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente de Distrito Judicial del Santa.....	56

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La palabra “justicia”, contiene diversas acepciones, de las cuales puede distinguirse en dos sentidos; un sentido subjetivo, cuando se la relaciona con una virtud personal, con las actitudes de la persona; o en sentido objetivo; vinculada a estructuras de la sociedad, a las normas e instituciones sociales y del derecho (Squella, 2010), o en palabras de Ponce (2005) debe ser comprendida en tres términos: en sentido ético, relacionada a las creencias morales y capacidad de un grupo humano de juzgar lo que en su momento considera justo o no; en sentido jurídico, acorde a la ley y relacionado a un sistema legal propio, y en último, se encuentra relacionada al sistema institucional, como el Poder Judicial, visto éste como la institución responsable de la administración de justicia, dentro de un sistema jurídico.

El término justicia orientada a la presente investigación, está vinculada a la administración de justicia, la cual debe ser entendida como una función exclusiva de los sistemas judiciales de cada Estado en el mundo; en el Perú, y como refiere la Constitución Política (1993), en su artículo 138°, la potestad de administrar justicia nace del pueblo, y es ejercida por el Poder Judicial.

El Poder Judicial, es una de las instituciones públicas con más detractores dentro de la sociedad, y esto se debe entre otras cosas a que muchas veces se ha visto comprometido en diversos escándalos de corrupción, tiene excesiva carga procesal, lo que conlleva a la demora en la resolución de los procesos, y entre los justiciables una sensación de no haber alcanzado justicia. Esta realidad se ve evidenciada en los diversos estudios relacionados al tema, por ejemplo según el estudio LAPOP-Proyecto de Opinión Pública de América Latina (2020) en el año 2019, indicó que el mayor problema del país, es la corrupción con un 36 % por sobre la seguridad y economía, esta misma percepción es recogida por el Instituto Nacional de Estadística e Informática- INEI (2020) que en una encuesta entre los ciudadanos para el año 2019

el 62.1 % de los encuestados refirió que el problema principal del país radicaba en la corrupción, mal que aqueja también al Poder Judicial.

Asimismo, la encuesta de ProÉtica en el año 2019, respecto a la gestión institucional en la lucha contra la corrupción, el Poder Judicial obtuvo una Mala o Muy mala gestión siendo el 64% de los encuestados la calificaba como tal, al parecer los esfuerzos por cambiar esta percepción están mal canalizados, ya que existe una masiva pérdida de confianza en esta institución del Estado, la cual también se ve evidenciada en otro informe del INEI (2020), que para Octubre de 2019 a marzo del 2020, de las 36 mil viviendas encuestadas sólo el 11.9% de los encuestados manifestaba confiar en el Poder Judicial.

Por otra parte, se puede indicar que la desconfianza y la percepción negativa respecto al sistema judicial no es exclusivo del ámbito judicial peruano, pues en paralelo esto suele suceder también en otros países del mundo, como, por ejemplo en Europa, el Poder Judicial español es de los tres poderes con peor valoración en los últimos tiempos, esto conforme a las encuestas realizadas por su gobierno y organismos privados, según los cuales manifiestan que “a la Administración de Justicia española se le reprocha lentitud, falta de independencia y, además de otras deficiencias, que las resoluciones judiciales generan grados de inseguridad sobresalientes” (Linde, 2015).

De la misma forma, se puede mencionar el caso de Colombia, que también posee problemas serios que aquejan a su sistema de justicia, siendo la demora producida por la alta carga procesal, una de las características más notorias de su realidad, por lo que Torres, propone:

Para encontrar una posible solución a la congestión judicial, es necesario contar con operadores judiciales verdaderamente independientes y autónomos, quienes deben estar totalmente consagrados al ejercicio de sus funciones (...) contar con un presupuesto razonable, suficiente e independiente de las necesidades políticas del gobierno de turno, y que el acceso a la función judicial sea únicamente por concurso de méritos (2014, p.4).

Volviendo al contexto peruano, la problemática relacionada con la percepción del ciudadano respecto con la demora de los procesos, el costo del mismo y la sobrecarga procesal, sería consecuencia de la falta de operadores de justicia pues “uno de los más graves problemas que aqueja al Poder Judicial es el alto índice de provisionalidad de sus magistrados. De cada 100 jueces en el Perú solo 58 son titulares, mientras que 42 son provisionales o supernumerarios”. (Gutiérrez, 2014, p.5); así mismo menciona que el otro gran problema es “la carga procesal, la cantidad de juicios sobrepasa la capacidad de respuesta que tiene esta institución; y, la sobrecarga trae como principal consecuencia que los procesos judiciales tarden de forma desproporcionada y que el servicio de la justicia se deteriore. (Gutiérrez, 2014, p.17), esto debido a que existe un desconocimiento generalizado de la existencia de medios alternativos de solución de conflictos, que ayudarían a descongestionar los juzgados y ahorrar tiempo y dinero.

El proceso judicial, debe entenderse como la instancia donde se llega a manifestar el servicio de justicia al ciudadano, así como el derecho a la seguridad jurídica y acceso a una justicia célere, por lo que ese servicio debe brindarse en los plazos establecidos, y con las garantías del caso, cuando esto no ocurre, los procesos judiciales son dilatados, la justicia tardía, las resoluciones contradictorias o lo resuelto no se llega a aplicar, es evidente que existe una ausencia de calidad del servicio de administración de justicia, lo que trae consigo la pérdida de confianza por parte del usuario respecto a la calidad del servicio de justicia que se viene brindando. (Herrera, 2014, p. 86).

Según datos del propio Poder Judicial, hasta 31 de marzo de 2021, en el Perú existen 2,674 dependencias judiciales las cuales se encuentran implementadas en 35 Distritos Judiciales, existiendo 626 Juzgados de paz letrado, 195 Juzgados especializados y Mixtos y 45 Salas Superiores en el ámbito laboral, el expediente estudiado pertenece al Distrito Judicial del Santa el cual posee una Corte Superior de Justicia con 2 Salas Laborales, una Permanente y una Transitoria, así como 9 Juzgados Especializados y 3 Juzgados de Paz Letrado.

En el año 2018, según el Boletín Estadístico Institucional del Poder Judicial se tramitó un total de 1'507,204 procesos principales, en el año 2019 el total fue de 1'624,488 procesos y para el año 2020 ingresaron en trámite 860,991 procesos judiciales principales, siendo

una cantidad menor influenciado por el Estado de Emergencia en contexto del Covid-19, sin embargo volviendo a las datas anteriores vemos que hubo un considerable aumento de carga procesal la cual podría influir en la calidad de las resoluciones judiciales.

Teniendo en cuenta las especialidades, laboral es la tercera con mayor carga procesal después de Familia y penal, en laboral se concentran 582,796 procesos laborales, según informe del Poder Judicial para los meses Enero a Marzo 2021, de los cuales se ha resuelto 69,891 procesos constituyendo 20.5% del total de procesos resueltos hacia esa fecha.

Ancash, no se encuentra ajena a la problemática vinculada con la administración de justicia, como lo refería Eguzquiza (2014), después de estudiar la morosidad judicial y el retardo en la solución de conflictos en materia civil en la Corte Superior de Justicia de Ancash período 2010-2011 reflexionó que “La administración de justicia atraviesa una situación crítica, que daña al derecho fundamental de los ciudadanos a obtener amparo y tutela judicial. La lentitud en el despacho diario de los asuntos, el incumplimiento de los plazos y términos señalados en la ley, la mora en el dictado de sentencias, y el excesivo tiempo que transcurre entre la pretensión y el señalamiento de audiencias, son las primeras de las manifestaciones del mal funcionamiento del sistema judicial”.

Entonces, se puede inferir que en la administración de justicia, obtener una justicia de calidad puede volverse una utopía si todos la sueñan, muchos la explican, pocos la implementan y nadie la respalda, y a pesar que las diversas entidades que lo conforman realizan muchos esfuerzos para mejorar sus actividades y, por ende, la calidad de su servicio. Pese a ello, la percepción ciudadana continúa siendo negativa. (Herrera, 2014, p. 87), frente a ello tenemos las palabras el ex presidente de la Corte del Santa, Dr. Manzo quien manifestó que su institución “está la altura de emitir sentencias debidamente motivadas y de acuerdo a ley” (Urbina, 2019), entonces vemos que estamos frente a una realidad que merece ser estudiada.

Por lo que, se presume que los factores anteriormente mencionados pueden incidir sobre la producción, la calidad de las sentencias, por lo que es importante que sean estudiados a profundidad para determinar y establecer la calidad de las sentencias materia de estudio.

Estos asuntos facilitaron el siguiente planteamiento:

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00875-2017-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa –Chimbote. 2022?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente; N° 00875-2017-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa –Chimbote. 2022

1.3.2. Específicos

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

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

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación abordará, como tema central la Administración de Justicia en el Perú, porque ser un tema actual y de suma importancia para ser estudiado pues existe la necesidad de conocer la realidad de la labor jurisdiccional respecto a la producción de resoluciones judiciales, el cual parte del análisis de las sentencias de un expediente judicial que aborda el tema de la reposición laboral, debido a que es una de las diversas problemáticas existentes en el ámbito del derecho laboral.

El tema central de la investigación consta en determinar la calidad de sentencias emitidas en un proceso laboral de reposición al trabajo a causa de un despido incausado, teniendo en cuenta que este despido se da sin que medie causa justa alguna, o que en su realización no se hayan respetado los procedimientos establecidos en la ley, supuestos que permiten al trabajador recurrir a la instancia judicial, a solicitar tutela para el derecho lesionado, el cual será restituido a través de una reposición, entonces resuelta importante su estudio debido a que es una de las diversas problemáticas existentes en el ámbito del derecho laboral,

Se eligió este tema por afinidad de la autora con el derecho laboral y, porque se trata de un tema de la realidad, donde intervienen las partes y el Poder Judicial como ente encargado de administrar justicia, y porque dentro del perfil de estudio de la Escuela de Derecho la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, se promueve el desarrollo de investigaciones bajo la línea investigativa de la Administración de Justicia en el Perú. Así, el trabajo que presento, va a permitir aportar en la mejora continua del servicio del sistema judicial, pues con los resultados se podrá hacer un reajuste, para mitigar las falencias que pueden existir en el Sistema de Administración de Justicia en referencia a la calidad de sentencias, así mismo servirá a los abogados y justiciables, para que puedan conocer el desempeño de los operadores de justicia, cuando resuelven una determinada materia.

Además, el trabajo de investigación aquí presentado resulta también de interés para la comunidad universitaria, en la medida que podrá ser utilizado como antecedente para futuras investigaciones, y, para toda aquella persona que pueda tener acceso a la misma con la finalidad de ahondar en sus conocimientos, pues lo que se busca, es colaborar en la construcción de conocimientos y contribuir a la mejora de las decisiones judiciales, a partir del análisis de la sentencia, y las propuestas que de esta causa se obtendrá.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Para la elaboración de la presente investigación se recurrió a indagar antecedentes que nos pudieran servir como base para la investigación a realizar, los cuales serán abordados en dos diversos contextos; de línea y libres.

Antecedentes de línea:

Respecto del tema de investigación existen diversos antecedentes nacionales producto de los trabajos investigativos de estudiantes de diferentes sedes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, de los cuales podemos mencionar a:

Palacios (2021), en la línea investigativa de la Administración de Justicia, formuló la investigación denominada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00748-2017-0- 2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2021*” es una investigación de nivel exploratorio- descriptivo, la cual tuvo como unidad de análisis el expediente judicial mencionado, el cual fue seleccionado a través del muestreo por conveniencia, el cual concluye que; la calidad de la sentencia de primera tanto como la sentencia de segunda instancia son de calidad muy alta, debido a que como fundamenta: a) “En la sentencia de primera instancia pudo evidenciarse a todas las partes intervinientes, el orden adecuado de las pretensiones, los aspectos del proceso y la claridad, (...) se encontró que se respetan con la motivación y el principio de congruencia procesal, el principio de motivación donde se realiza una fundamentación ordenada de la pretensión materia de *litis* y se justifica la decisión con argumentos que se centra en la normatividad vigente, finalmente en la parte resolutive, se identificó de forma clara la decisión, donde se evidenció que se ha cumplido con el principio de congruencia”, b) “En la sentencia de segunda instancia se encontró la individualización de las partes, las pretensiones impugnatorias, los aspectos generales del proceso y la claridad en la construcción de la misma, se evidenció la pretensión impugnatoria que fue rechazada teniendo en cuenta los fundamentos de hechos y derecho expuestos en esta resolución pronunciándose

respecto a cada fundamento impugnado, citando la norma, la jurisprudencia y el respectivo análisis de lo pretendido, evidenciándose con mayor claridad y amplitud las razones, motivos y argumentos que conllevan la decisión, en mérito a que en la presente sentencia se evidencia la presencia de ambas partes con sus posturas y posiciones al respecto, logrando tener un desarrollo amplio tanto de la parte normativa como de la estructura fáctica y de esta forma se cumplió con el derecho y/o principio de motivación de las resoluciones judiciales y en la parte resolutive se resolvió atendiendo a la pretensión impugnatoria confirmando la sentencia de primera instancia.

Asimismo, López (2018), en la tesis denominada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado N° 03714-2017-0-1501-JR-LA-01, del distrito judicial de Junín – Lima, 2018*”, la cual también se trata de una investigación de nivel exploratorio- descriptivo, que tuvo como unidad de análisis el expediente judicial mencionado, el cual fue seleccionado a través del muestreo por conveniencia, y determinó, en base a los lineamientos establecidos e instrumentos utilizados, la sentencia había obtenido un rango muy alto. Esto en relación con la sentencia emitida en Primera Instancia, la cual obtiene un rango muy alto, esto en calidad a las partes de la sentencia, la cual fue desarrollado por el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo, la cual en su veredicto declaró fundada la demanda de reposición laboral por despido incausado, contenido en el Expediente estudiado. Asimismo, en relación al análisis de la sentencia de Segunda Instancia, la investigadora llegó a la conclusión de la misma tiene un rango muy alto, esto debido a la calidad demostrada en las partes: considerativa, expositiva, y resolutive, las cuales obtuvieron el rango de “muy alto”, “muy alto” y “muy alto”, respectivamente, la cual fue emitida por la Sala Laboral Permanente de la Corte de Justicia de Junín, la cual confirmó la sentencia emitida en Primera Instancia, la cual se encontraba contenida en la Resolución N° Tres del Expediente N° 03417- 2017-0-1501-JR-LA-01.

Para, Ruiz (2018), en la investigación denominada “*calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N° 00123-2014-0- 03102-JR-CI-01, del Distrito Judicial de Sullana –Sullana, 2018*”, la cual es una investigación de nivel exploratorio- descriptivo, y tuvo como unidad de

análisis el expediente judicial mencionado, el cual fue seleccionado a través del muestreo por conveniencia, y que luego de haber desarrollado obtuvo, que estas sentencias poseían una calidad de rango muy alta y alta, respectivamente, de acuerdo a los parámetros establecidos (normativos, doctrinarios y jurisprudenciales) que se aplicaron en el estudio. Respecto a la sentencia emitida en Primera Instancia, ésta fue de calidad muy alta, donde se declaró Fundada la demanda, y declaró nulo el despido, por lo que se ordenó la reposición. En Segunda Instancia, también la sentencia tuvo una calidad muy alta, esto conforme a los parámetros normativos, jurisprudenciales y doctrinarios, en la cual la Sala Civil de Sullana, resolvió Confirmar la sentencia contenida en la resolución número siete. Se analizó la motivación de hecho y derecho, dando como resultado un rango muy alto, pues cumplieron con los 5 parámetros previstos.

A nivel local:

Asimismo, en el ámbito local también se encontró diversos antecedentes de investigaciones como las realizadas por:

Valerio (2021) en la tesis que lleva por nombre “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01; del Distrito Judicial del Santa– Chimbote. 2021*”, tesis que es una investigación de nivel exploratorio- descriptivo, la cual tuvo como unidad de análisis el expediente judicial mencionado, el cual fue seleccionado a través del muestreo por conveniencia, al finalizar concluyó que: a) En relación al objetivo general, se concluye que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango alta, (...) se puede concluir que ambas sentencias han sido emitidas de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el cual se observa claramente los principios de uniformidad, congruencia, motivación de las resoluciones judiciales, los cuales son de orden constitucional, garantizando así el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, metodológicamente hay aproximación; pudiendo concluir que ambas sentencias son de calidad alta, lo cual nos permite colegir que los jueces están emitiendo las sentencias conforme a ley, resultando justo y razonable para los justiciables.

Así mismo, La Torre, J. (2018) en la tesis que denominó “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición; en el expediente N° 00076-2013-0-2501-JR-LA-03, Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2018*”, la cual es también es una investigación de nivel exploratorio- descriptivo, la cual tuvo como unidad de análisis el expediente judicial mencionado, el cual fue seleccionado a través del muestreo por conveniencia, refiere que los resultados fueron de muy alta en ambas sentencias, pero que se evidencia que no llegaron a cumplirse los 40 puntos de la variable ya que hay puntos que no satisfacen el estudio de las sentencias y es un llamado de atención a la motivación de la sentencia en estudio, dando los como resultados: a) En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que

fueron de rango muy alta, muy alta y alta, respectivamente (...). Fue emitida por el tercer juzgado laboral, donde se resolvió: declarar infundada la tacha formulada por la demandada y fundada la demanda interpuesta por la Demandante A. contra la demandada B, sobre reposición, b) Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (...). Fue emitida por la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, donde se resolvió: declarar infundada la tacha formulada por la demandada y fundada la demanda, contra el demandado B, sobre Reposición; en consecuencia, para que en el plazo de cinco días útiles reponga al demandante en el último cargo desempeñado de responsables de Área de Escalafón de recursos humanos u otro de similar nivel.

Muñoz, A. (2018), cuyo trabajo de investigación se denominó “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición al trabajo, en el expediente N° 03401-2013-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2018*”, sobre reposición por despido incausado, la cual es una investigación de nivel exploratorio-descriptivo, la cual tuvo como unidad de análisis el expediente judicial mencionado, el cual fue seleccionado a través del muestreo por conveniencia, el autor concluye lo siguiente: a) En la sentencia de primera instancia, en mérito de la aplicación del principio de primacía de la realidad se pudo confirmar la relación laboral y la existencia de un despido incausado, declarándose fundada la demanda, confirmándose que la acción fue ejercida oportunamente y la pretensión ejercida por la parte demandante fue legítima. Inclusive, al detectarse la omisión respecto del pago de costos y costas, fue motivo de integración de sentencia por la aplicación supletoria del artículo 172° del Código Procesal Civil, cumpliendo así cabalmente con lo estipulado que señala el cuarto párrafo del artículo 31 de la ley N° 29497 que señala el pago de los intereses legales y la condena de costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento de la sentencia; b) En cuanto a la sentencia de segunda instancia observó, un gran acercamiento con respecto a lo sugerido por la hipótesis de estudio. Ya que tuvo una aproximación a una sentencia justa, haciendo mención no solo a la norma que regula la pretensión sino a demás a jurisprudencia

pertinente al caso en mención producto de este análisis es que conlleva a que el juzgado revisor confirme la sentencia apelada. Siendo la parte considerativa la parte con mejor acercamiento al valor deseado, (..) es una condición necesaria para la evitar a toda costa cualquier rastro de la arbitrariedad.

Por su parte, Figueroa (2016) presentó la investigación titulada “*Calidad de sentencias de Primera y Segunda instancia sobre reposición laboral, en el expediente N° 00033-2015-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash Huaraz, 2016*”, siendo una investigación de nivel exploratorio- descriptivo, que tuvo como unidad de análisis el expediente judicial referido, el cual fue seleccionado a través del muestreo por conveniencia, obtuvo como resultados, que fueron de: a) Calidad muy alta para la sentencia de Primera Instancia, pues tuvo un rango de muy alto, pues la parte expositiva, considerativa y resolutive del expediente, fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente, b) Respecto de la sentencia de Segunda Instancia, la sentencia emitida por la Sala Laboral Permanente del Distrito Judicial de Ancash fue de calidad muy alta, y acordes con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Asimismo, en el análisis de la estructura de la misma, las partes que conforma la sentencia, tuvieron rango muy alto, muy alto y muy alto respectivamente.

Antecedentes libres:

Cavero (2017), presentó la investigación titulada *“La administración de justicia y la seguridad jurídica en el país”*, la cual tuvo como objetivo demostrar si la administración de justicia, incide en la seguridad jurídica en el país, el estudio se a nivel del Colegio de Abogados de Lima, con una muestra aleatoria determino como conclusiones que: a) Los datos obtenidos y posteriormente contrastados permitieron determinar que la el nivel de motivación de las resoluciones judiciales, incide en la existencia de garantía del debido proceso en la Legislación Peruana. b) Se ha determinado, como producto de la contrastación de hipótesis que, la eficacia y eficiencia en la labor jurisdiccional, incide en la existencia de garantías sobre la seguridad de las inversiones, c) En conclusión, se ha demostrado que la administración de justicia, incide significativamente en la seguridad jurídica en el país.

Matos (2020) en su tesis, enunciada como *“La calidad del servicio de administración de justicia y su relación con la satisfacción de los justiciables, de la especialidad civil del distrito judicial de Lima Norte año 2017”*, su objetivo fue determinar la relación de la calidad del servicio de administración pública con la satisfacción del justiciable en la especialidad civil del distrito judicial de Lima Norte, durante el año 2017, se trabajó con muestra probabilística la cual constituyeron 192 justiciables en la especialidad civil en el distrito antes judicial mencionado, tras el cual concluye que: a) Que existe una buena correlación directa significativa ($r_s=0,716$; $p \leq 0,001$) entre las variables Calidad del servicio de administracin de justicia y Satisfacción del justiciable de la especialidad civil del distrito judicial de Lima Norte, durante el año 2017, b) Se determinó que existen moderadas correlaciones positivas significativas dee las dimensiones de la variable Calidad del servicio de administración de justicia y Satisfacción del justiciable, c) Se observó que, los usuarios de la especialidad civil del distrito judicial de Lima Norte, durante el año 2017, consideraron en su mayoría (81,5%), como Bueno y Muy Bueno la Calidad del Servicio de Administración de Justicia. 75 5. Se observó que, los usuarios de la especialidad civil del distrito judicial de Lima Norte, durante el año 2017, consideraron en su mayoría (79,9%), estar Satisfechos y Muy Satisfechos en el nivel de Satisfacción general.

Zapirain (2017), presentó la investigación titulada “*La sentencia en el Proceso de Trabajo*”, concluye lo siguiente respecto a la sentencia: a) El primero y de mayor relevancia para mí, es que los destinatarios directos de la decisión no la entienden, no llegan a conectar el fallo favorable o desfavorable a su petición con el resto de los contenidos de la sentencia, b) El segundo es que esas sentencias superan el canon de la motivación jurídica bajo una sucesión entrecomillada de argumentaciones concebidas por otros tribunales superiores que, aunque sean válidas, no se completan con un hilo conductor que puedan reconocer las partes. La tercera se refiere a los hechos controvertidos. Las conclusiones fácticas reflejadas en los hechos probados adolecen de motivación o se integra una justificación tan breve que nada o poco aporta a esa convicción. El resultado es una sensación de absoluta impotencia ante el indiscutible poder, muchas veces, difícilmente refutable de quienes deciden en la instancia.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso abreviado laboral

2.2.1.1.1. Concepto

La Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 (en adelante NLPT), en su artículo 2 señala expresamente que cuando sean conocidas las pretensiones y esta, sea por ejemplo la reposición como pretensión principal, esta debe tramitarse en un proceso abreviado, siendo el juez competente el Juez Especializado de Trabajo.

Para Arévalo (2011) “el proceso abreviado laboral se caracteriza por su brevedad y por concentrar las etapas de la conciliación y el juzgamiento, es una sola diligencia que es la Audiencia Única” (p.255), lo afirmado guarda relación con los principios de la NLPT.

El proceso abreviado se funda en el principio de concentración procesal, principio de celeridad y economía procesal, lo que lo diferencia del proceso ordinario es que acá se le entrega al demandante la copia de la contestación de demanda cuando no existe conciliación, para que el abogado de la parte, pueda ejercitar su defensa.

2.2.1.1.2. Etapas

La Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, en su Capítulo II, artículo 48, hace mención a las etapas del proceso abreviado:

- a) El proceso abreviado inicia con la presentación de la demanda, el Juez tiene 5 días para calificarla, en la que puede declarar improcedente, inadmisibile o admitir la demanda, luego que, al cumplir con todos los requisitos para admisibilidad, es admitida y emplazado el demandado otorgándole 10 días hábiles para su contestación.
- b) En el auto de admisibilidad, se fija la fecha para llevar a cabo la audiencia única, la misma que puede fijarse dentro de los siguientes 20 o 30 días hábiles a la calificación de la demanda.

- c) La audiencia única concentra la audiencia de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral; y comprende las siguientes etapas: la conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria (excepcionalmente el Juez puede continuar la audiencia dentro de 30 días hábiles), alegatos y sentencia (que poder notificada dentro los siguientes 5 días hábiles).

2.2.1.1.3. Principios aplicables

Al respecto Puente, M. (s.f), de cada uno refiere:

Principio de Oralidad:

Conjunto de caracteres de procedimiento en donde predomina lo hablado sobre lo escrito. o Ligado a los principios de inmediatez, concentración, sencillez e incluso celeridad, los cuales se encuentran presentes en el momento en que el juez recibe las declaraciones de las partes, testigos, apreciación de los medios probatorios de manera directa, por cuanto se desarrolla en una sola audiencia varias diligencias, permitiendo una apreciación conjunta.

Principio de Inmediación:

Es la exigencia de que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las demás personas que intervienen en el proceso. o Incidencia en la valoración de pruebas(directaseindiciarias).oLoscaracteresfundamentalesdelainmediación son: i) La presencia de las partes y demás sujetos procesales ante el Juez; ii) La ausencia de un intermediario entre las cosas y sujetos procesales, y el Juez; y ,iii) La identidad física del Juez que estuvo en contacto directo con las partes y quien dictará la sentencia.

Principio de Concentración

El principio de concentración implica que la mayor parte de los actos se deben realizar en una sola audiencia (Unidad de acto). o La NLPT pretende darle eficacia real a dicho principio concentrando el menor número de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas tanto en el proceso laboral ordinario como el abreviado laboral.

Principio de Economía Procesal

Es la satisfacción de las pretensiones con el mayor ahorro posible de esfuerzo y costo de las actuaciones procesales (máximo rendimiento con el mínimo gasto y tiempo). o La NLPT contempla procesos con menores audiencias, como en el caso del proceso abreviado laboral y en lo que se refiere a la propia audiencia de juzgamiento, la NLPT subraya expresamente la necesidad de que ésta se realice en acto único, de manera tal que el proceso se realice en el menor número de actos procesales y que representa para las partes del proceso un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo.

Principio de Veracidad

Para Arévalo (2018), la versión de las partes puede ser no siempre una información adecuada, sea por un error de apreciación de quien litiga de buena fe pero equivocado respecto a los hechos o al derecho, o porque uno de los sujetos del proceso pretende inducir a error al juez con informaciones falsas o distorsionadas. (p.260)

Con este principio se trata de llegar a la verdad entre lo que las partes manifiestan. Se aplica cuando la realidad difiere de los documentos presentados.

Principio de Celeridad Procesal

El proceso laboral tiene principios propios los cuales van a inspirar y orientar su labor, la anterior Ley Procesal del Trabajo N° 26636, entre los principios procesales que le regían consideraba también, los cuales se encuentran considerados en el artículo 1 del Título Preliminar.

La Ley N° 29497 más conocida como Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), también incorporó al Principio de Celeridad, como uno de los más importantes dentro del proceso laboral, respecto a este principio, Malca (2013), refiere:

La NLPT apuesta por un trabajo de eficacia en la aplicación del principio de celeridad, estableciendo supuestos normativos de plazos perentorios, suprimiendo etapas que en el proceso anterior eran innecesarias, innovando de esta manera algunas, pero siempre observando que el proceso cuente con las garantías necesarias (...). (p.122)

Respecto a la celeridad, en términos de tiempos y plazos, los mismos autores Toyama &

Vinatea, nos refieren la importancia de este principio, aduciendo que:

La idea no es dilatar aquello que puede encontrar una solución rápida y, por tanto, proveer una pronta respuesta a las partes, (...) la NLPT permite que todos los mecanismos de solución anticipada de conflictos, se activen en forma efectiva y anticipada a la dilación innecesaria de posteriores actos procesales. (2019, p.36)

Según el Boletín Institucional del poder Judicial N° 04-2018, en materia laboral el año anterior 2018, se tuvo un total de 350 787 expedientes resueltos, frente a un 337 023 del año anterior (2017), lo que evidencia mayor descarga procesal y mayor celeridad en la resolución de los procesos judiciales.

2.2.1.1.4. La audiencia

2.2.1.1.4.1. Concepto

De acuerdo al artículo 12 de la NLPT N° 29497, la audiencia no es más que la exposición verbal que hacen las partes y sus abogados de sus alegatos, prevaleciendo lo oral sobre lo escrito, las cuales se encuentran presididas por el Juez, quien puede interrogar a los intervinientes en cualquier momento de la misma. Estas actuaciones que son grabadas en audio y video, son incorporadas al expediente y; a su vez pueden ser solicitadas por las partes a su costo.

2.2.1.1.4.2. Clases de audiencia

En la Ley N° 29497 se conoce dos tipos de audiencias:

- a) En el proceso ordinario laboral, la audiencia se da en un acto único, en la cual se concentran las siguientes etapas: confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.
- b) En el proceso abreviado laboral, el artículo N° 49 de la NLPT, regula la audiencia única, en la que se dan las siguientes etapas: la conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

2.2.1.1.4.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto

El expediente materia de estudio tramitó mediante proceso abreviado laboral, donde se realiza una sola audiencia la cual tiene el nombre de audiencia única, la cual nace a partir de la concentración de la audiencia de conciliación y juzgamiento, propias del proceso ordinario laboral.

2.2.1.1.5. Los puntos controvertidos

2.2.1.1.5.1. Concepto

La fijación de la controversia, implica no solo una simple etapa más del proceso, sino que una vez postulado, el juez fija cuáles serán los lineamientos sobre los que va a dirigir el proceso y la prueba correspondiente. Por ello, reviste de una trascendencia para el futuro del proceso, lo que permite establecer las premisas del razonamiento de la sentencia; en efecto, si estas están mal planteadas, el resultado será erróneo. De ahí, la importancia trascendental de la fijación de los puntos controvertidos para la salud y desarrollo del proceso. (Saavedra, 2017, p.107, 108)

Corresponde al Juez del proceso determinar los puntos sobre los cuales dará pronunciamiento, los cuales además enrumban el proceso.

2.2.1.1.5.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto

Los puntos controvertidos en el caso en concreto versan sobre lo siguiente:

- d) Determinar si corresponde la reposición al trabajo peticionada en el escrito de demanda.
- e) Pago de costas y costos.

2.2.1.1.6. Los sujetos del proceso

A todas aquellas personas que se encuentran involucradas de forma directa o indirecta en la controversia que se ha entablado en un juicio se les denomina “partes en el proceso”. (García, 2012)

Se entiende como sujetos del proceso a quienes participan del proceso, por lo que se consideran como sujetos del proceso al Juez y las partes; la parte demandante se le

considera también con el nombre parte actora y a la demandada. Sin embargo existen otros sujetos procesales secundarios como: los órganos jurisdiccionales de auxilio judicial.

2.2.1.1.6.1. El juez

2.1.1.1.6.1.1. Concepto

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, el Juez laboral tiene un rol protagónico en el desarrollo del proceso, ya impide y sanciona las inconductas de las partes, los abogados y terceros, cuando sus acciones contrarias a los deberes de: veracidad, probidad, lealtad y buena fe.

2.1.1.1.6.1.2. Deberes, facultades y responsabilidades en el proceso

En el artículo IV, del Título Preliminar de la NLPT N° 29497, indica que los jueces laborales bajo responsabilidad, tienen el deber de impartir justicia con arreglo a la Constitución Política, los tratados internacionales de los derechos humanos y la ley. Asimismo, interpretan y aplican toda norma jurídica, incluidos convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, los precedentes vinculantes emitidos por el Tribunal Constitucional y los precedentes vinculantes emitidos por la Corte Suprema de la Republica.

2.2.1.1.6.2. Las partes

Las partes del proceso son aquellas personas naturales o jurídicas, que concurren al proceso.

2.2.1.1.6.2.1. Demandante

Según el diccionario de la R.A.E, el demandante es:

La “*parte actora en un proceso*”. Por lo tanto cuando hablamos de *demandante* nos estamos refiriendo a una persona (física o jurídica) que comparece ante un Juzgado o Tribunal para intentar hacer valer una pretensión. Asimismo, podemos decir que es la persona que presenta una

demanda buscando tutelar un derecho.

En el proceso laboral generalmente los demandantes son los trabajadores, cuyos derechos han sido vulnerados por su empleador.

2.2.1.1.6.2.2. Demandado

El demandando, es el sujeto procesal contra quien se presenta la demanda. En los procesos laborales la parte demandada la constituye generalmente el empleador siendo persona natural o persona jurídica.

2.2.1.2. La prueba

2.2.1.2.1. Concepto

Iniciado el proceso, las partes tienen el compromiso de probar sus argumentos, esto a través de la prueba, que según Rodríguez (1995) es “la persona o cosa y, excepcionalmente, también, los hechos que suministran al órgano jurisdiccional del estado los conocimientos necesarios y suficientes para determinar la verdad o falsedad jurídica de un asunto en debate”.

En el proceso laboral, al igual que en los otros tipos de procesos existentes lo que argumenten las partes tiene que ser probado, como así también ha quedado establecido en el artículo 23 de la NLPT, donde refiere que “la carga de la prueba recae sobre quien afirma hechos que configuran su pretensión o contra quien los contradice alegando nuevos hechos”

Las pruebas en el proceso servirán para que el Juez forme una convicción, y como lo desarrolla Toyama e Higa (s.f):

En el mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 6712-2005-HC/TC en el que señaló lo siguiente:

Existe un derecho constitucional a probar, aunque no autónomo, que se encuentra orientado por los fines propios de la observancia o tutela del derecho al debido proceso. Constituye un derecho básico de los justiciables de producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o

procedimiento, tienen el derecho a producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa.

Asimismo, el derecho a probar es un derecho complejo el cual está compuesto por:

(...) el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado. (p. 221)

2.2.1.2.2. El objeto de la prueba

En el proceso laboral el objeto de la prueba es:

- Acreditar los hechos expuestos en la demanda o contestación, por las partes.
- Formar convicción y certeza en el juez respecto de los hechos controvertidos.
- La prueba ayudará a fundamentar la decisión del juez.

La prueba ofrecida en el proceso buscará crear convicción en el juez, sobre los hechos que fundamentan la pretensión demandada.

2.2.1.2.3. Valoración de la prueba

En la palabras de Gozáni (s.f), se entiende por apreciación (darle precio) o valoración (cuánto vale la prueba) el momento preciso en que el juez califica el valor de cada prueba producida en el proceso, explicando en los considerandos de la sentencia el grado de influencia que ellas le han reportado para resolver la causa. (p.244)

El Juez, debe valorar los medios probatorios de manera conjunta, tanto los del demandante, como los del demandado. Luego de ese análisis conjunto es que puede establecer si realmente tiene convicción o no sobre un hecho. (Priori y Perez- Prieto de las Casas 2012).

2.2.1.2.4. La carga de la prueba en materia laboral

En el artículo 23 de la NLPT, refiere que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, los cuales se ajustan a las reglas especiales de distribución de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que se dispongan otras adicionales.

Para Priori y Perez- Prieto de las Casas (2012), citando a Echandía la carga de la prueba es “una noción procesal que contiene una regla de juicio, por medio de la cual se le indica al juez, cómo debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse consecuencias desfavorables”. (p.335)

Existe además, la llamada inversión de la prueba, a lo que los autores antes mencionados hacen referencia:

Las cargas probatorias dinámicas”, según la cual, dependiendo del caso concreto, el juzgador atendiendo a las especiales circunstancias del caso, deberá invertir las cargas probatorias legalmente pre-establecidas trasladándolas hacia quien está en mejores condiciones para ofrecerla. De esa manera, se salvaguarda la tutela jurisdiccional efectiva. (p.339)

2.2.1.2.5. Las pruebas en las sentencias examinadas

En las sentencias de primera instancia se tomaron en cuenta las pruebas documentales, constituidas por: la copia de la Constancia policial, copias de recibos por honorarios, copia de los partes diarios de registro de ingreso y salida, copia del acta de infracción N° 061-2016-SUNAFIL-/IRE-ANC-ZCHU, copia del memorando N° 740-2016-MO-ADA-RR.HH.-DF-SANTA, así como los recibos por honorarios.

En la sentencia de segunda instancia, no fue necesario examinar las pruebas ofrecidas por las partes debido a que la Sala resolvió tomando como referencia la Ley Marco del Empleo Público N° 28175.

2.2.1.2.5.1. Documentales

2.2.1.2.5.1.1. Concepto

El C.P.C en su artículo N° 233 regula a los documentos como medios de prueba, por lo que se considera que todo documentos o escrito, públicos o privados, en fotocopia, fotografías, cintas de videos, dibujos planos o de similar valor.

2.2.1.2.5.1.2. Clases

En la misma línea del Código Procesal Civil, el cual aplica de manera supletoria en el proceso laboral, las clases documentos puede ser:

- Documentos públicos: Son aquellos otorgados por un funcionario público en pleno ejercicio de funciones.
- Documentos privados: Son aquellos que emanan de las partes, y no necesita de ninguna autoridad para darle validez.

En palabras de Duelles (2018):

El documento público, en la medida en que en su autor es un funcionario público, goza de una presunción de autenticidad y la parte que impugna deberá acreditar su falta de autenticidad, a cuyo efecto deberá solicitar un cotejo o comprobación, normalmente circunscrito a verificar si la copia aportada del documento público coincide con la matriz. Por el contrario, resulta más habitual la impugnación del documento privado, en cuyo caso, y al no gozar de la presunción de autenticidad del documento público, la parte aportante del documento deberá acreditar su autenticidad (...). (p.44)

2.2.1.2.5.1.3. Documentos actuados

Los documentos que se actuaron en el proceso materia de estudio fueron:

- Copia de la Constancia policial
- Copias de recibos por honorarios
- Copia de los partes diarios de registro de ingreso y salida
- Copia del acta de infracción N° 061-2016-SUNAFIL-/IRE-ANC-ZCHU

- Copia del memorando N° 740-2016-MO-ADA-RR.HH.-DF-SANTA
- Los recibos por honorarios.

2.2.1.3. La sentencia

2.2.1.3.1. Concepto

Los actos procesales realizados por el Juez son variados, ya que emite autos, decretos y sentencias, esta última es la más importante, pues es la que resuelve el proceso, da fin a la instancia.

Cavani (2017) refiere:

La sentencia es una resolución judicial con contenido decisorio en donde confluyen dos elementos: a) poner fin a la instancia o al proceso y b) un pronunciamiento sobre el fondo. Por fondo, en este contexto, debe entenderse un juicio de mérito sobre la pretensión formulada en la demanda (esto es, declararla fundada, fundada en parte o infundada). (p. 119)

Rioja (2017) sostiene:

La sentencia constituye uno de los actos jurídicos procesales más trascendentes en el proceso, puesto que mediante ella no solamente se pone fin al proceso, sino que también el juez ejerce el poder-deber para el cual se encuentra investido, declarando el derecho que corresponde mediante la aplicación de la norma al caso concreto, buscando lograr la paz social.

Para Herrera (2008) “La sentencia es, ante todo un acto del Juez, de ahí que pueda decirse que lleva su sello personal y su estilo, de ahí que Couture sostenía que las sentencias valdrán lo que valen los hombres que la dictan”.

Al ser un acto emitido por el juzgador, la sentencia debe estar correctamente motivada con el fin de no afectar a las partes, respecto a la motivación de la sentencia la Constitución Política del Perú, en su artículo 139, inciso 5, declara “La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y

de los fundamentos de hecho en que se sustentan”, esto nos indica que al ser una acto procesal que pone fin al proceso, debe resultar fundamentada fáctica y jurídicamente por el juez.

Entonces, la sentencia no solo resuelve la controversia jurídica entre las partes en contienda, pues además una forma de comunicación entre el juez y las partes, por lo que debe ser o contener un lenguaje de fácil comprensión. (...) de los administradores de justicia con los usuarios finales, Arias Schreiber Barba, Iván Ortiz Sánchez y Antonio Peña Jumpa (2017):

2.2.1.3.2. La sentencia en la Nueva Ley Procesal de Trabajo

En el ámbito del derecho laboral, la anterior Ley Procesal del Trabajo N° 26636, establecía en su Título II, artículo 47° lo que vendría a ser la Sentencia y en su artículo 48, sobre el contenido que debe poseer, como es: la exposición resumida de los argumentos expuestos por las partes, contiene las consideraciones enumeradas y las normas que sirvieron de fundamento, así como el pronunciamiento sobre lo demandado estableciendo montos, y por último, expresando la condena de costos y costas cuando fuere declarada Fundada la demanda.

Así mismo en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, vigente actualmente, también hace referencias en su artículo 31°; sobre la sentencia, la cual debe recoger los fundamentos de hecho y derecho, debe pronunciarse sobre los medios de defensa expuestos por las partes y la demanda, y si se ordena dar una suma de dinero éste se debe indicar en monto líquido, el Juez puede otorgar el pago de mayores sumas cuando hubiesen sido mal calculados, así mismo cuando existieran pluralidad de demandantes el Juez debe pronunciarse por cada uno de ellos, y respecto a los costos y costas e intereses legales, no requieren ser demandados, pues tienen un pronunciamiento en la sentencia.

2.2.1.3.3. La motivación en la sentencia

Una sentencia se considera bien motivada, cuando en su estructura existe lógica, razonamiento y esta emitida conforme al petitorio, donde el Juez hace un examen de los hechos que fueron probados en el proceso, y fundamentar su decisión de acuerdo a los

hechos y al derecho, es decir a través de una fundamentación jurídica.

La motivación de las resoluciones judiciales constituyen un elemento del debido proceso y, además se ha considerado que son el principio y derecho de la función jurisdiccional consagrado en el inciso quinto del artículo 139 de la Constitución Política, la misma que ha sido recogida en el artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el inciso sexto del artículo 50 e incisos 3 y 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil, y cuya contravención origina nulidad de la resolución conforme a las dos últimas normas procesales antes mencionadas. (Rioja, 2017).

2.2.1.3.4. Concepto de motivación

Según el Diccionario de la R.A.E, se refiere a motivar, es dar o explicar la razón o motivo que se ha tenido para hacer algo.

En otras palabras motivación sería dar fundamentos, razones que sirvan para dar mayor peso a una determinada postura.

Para Ezquiaga (2011), respecto a la motivación sugiere que pueden extraerse las siguientes consecuencias del deber peruano de motivación de las decisiones judiciales:

- a) La motivación está compuesta por los fundamentos que sustentan la decisión, y debe ser escrita, clara, lógica y completa.
- b) Dentro de la motivación, los fundamentos de hecho deben incluir los análisis de la prueba, los hechos probados o improbadados, la valoración de la prueba, y el razonamiento que la justifique.
- c) Los fundamentos de Derecho deben mencionar la ley aplicable, y las razones legales, jurisprudenciales y doctrinales para la calificación jurídica de los hechos y fundar el fallo.
- d) Por último, la modificación de un precedente requiere de una motivación reforzada, ya que deberán expresarse los fundamentos de hecho y de Derecho del nuevo criterio, así como las razones para abandonarlo.

2.2.1.3.5. La motivación fáctica

La motivación fáctica esta delimitada por los hechos afirmados por el actor, como

soporte de su pretensión, sobre la cual el juez emite pronunciamiento en la sentencia.

2.2.1.3.6. La motivación jurídica

Para Franciskovic (s.f), la justificación de la decisión jurídica de la causa ha de ser específicamente una motivación fundada en Derecho, es decir una aplicación racional del ordenamiento jurídico al caso concreto, sin que pueda al respecto, no satisfacerse las exigencias constitucionales del deber de motivación con una justificación que no sea jurídica, es decir que no sea fundada en derecho. (p.17)

2.2.1.3.7. El principio de congruencia en la sentencia

2.2.1.3.7.1. Concepto

En palabras de Monroy (1996), hay un aforismo que reza: *ne eat iudex ultra petita partium*, que poco más o menos significa que el juez no puede darle a una parte más de lo que esta pide. A pesar de su antigua data, la vigencia de este principio es absoluta en el proceso civil. Es posible encontrar el origen de su éxito en la paradoja ya anotada anteriormente, consistente en el hecho de que si bien el derecho procesal es de naturaleza pública, los derechos que en él se contienden son de naturaleza privada. (p.86)

Para Zavaleta (s.f) “Para que se cumpla con el principio de congruencia procesal, las resoluciones deben contener todos los puntos controvertidos establecidos en la audiencia. Deben contener aun los puntos que son difíciles de ser sustanciados, bien porque se ha empleado una inapropiada redacción en el documento o bien que existiera otro elemento que convierta en oscuro o ambiguo el punto controvertido. En este caso, el título contenido en documento mal redactado debe ser identificado”. (p. 557)

2.2.1.3.7.2. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral

Respecto a la flexibilización, en la tesis De la Meza y Espinosa (2018), teorizan al respecto:

Es por ello que se dio el II acuerdo Plenario Casatorio en materia laboral del año 2013, plantea la posibilidad de la aplicación de flexibilidad del principio

de congruencia en los procesos laborales de reposición para ello es necesario de tramitar en un proceso Abreviado laboral la pretensión de reposición si esta se plantea como petitorio principal única de conformidad con el artículo N° 2.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, advirtiéndose que además de la pretensión principal existente o esta tácitamente interpuesta un petitorio implícito que el juez objeta la desnaturalización de contrato o la aceptación de la relación laboral en virtud del principio de la realidad, como suposición previa al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición, ya sea por despido nulo, destitución fraudulento o destitución incausado.

2.2.1.4. Medios impugnatorios

2.2.1.4.1. Concepto

Monroy (2016) refiere, que los medios Impugnatorios son considerados como:

El instrumento que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente.

Asimismo, respecto el autor Ávalos (2011), también refiere:

Los medios impugnatorios constituyen aquellas herramientas jurídicas que la ley le concede a las partes y a terceros legitimados, para solicitar al órgano jurisdiccional que se realice una revisión, por el mismo juez o por otro de jerarquía superior, de un acto procesal con el que no se está de acuerdo o que se presume adolece de vicio o error, con la finalidad de que se anule o revoque, total o parcialmente. (p. 448)

2.2.1.4.2. Clases

De forma general los medios impugnatorios se clasifican en remedios; son formulados por quienes se sientan agraviados por algún acto procesal no contenido en una resolución; y los recursos, se presentan por la parte que se

considera agraviado por una resolución o parte de esta, para que luego se subsane el error o vicio alegado. (Ávalos, 2011, p.449).

En la norma procesal N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, los medios impugnatorios se encuentran regulados en la norma del artículo 32, al 41.

Refiere el artículo 32, que el plazo para la apelación de sentencias es de cinco (05) días, el cual corre desde el siguiente día de citadas las partes para notificación.

En caso de las sentencias emitidas en segunda instancia, dicha ley refiere que se puede apelar vía recurso de casación, para el cual menciona las causales y requisitos de admisibilidad de la misma.

Los medios impugnatorios que regula la Ley N° 29497, son el recurso de apelación y el recurso de casación, sin embargo no son los únicos pues se pueden aplicar los del C.P.C

2.2.1.4.3. Fundamentos

La fundamentación o motivación del recurso o medio de impugnación consiste en la exposición de los razonamientos por los que, el impugnador estima que la resolución impugnada no se ajustan al derecho.(Montenegro, 2016, p.20).

El fundamento de impugnación justifica la inconformidad con una resolución que puede causar daño a la parte impugnante por lo que corresponde ser corregido o anulado por el superior o el mismo órgano, de esta forma se demuestra un debido proceso.

2.2.1.4.4. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto

En el expediente materia de estudio se presentaron recurso de apelación tanto la sentencia de primera instancia como la de segunda instancia (recurso de casación).

La apelación es presentada por las partes, como medio impugnatorio que sirve como revisión por parte del superior jerárquico a la resolución emitida en primera instancia.

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. El contrato de trabajo

2.2.2.1. Concepto

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, por un lado el empleador que requiriendo mano de obra, conviene con un trabajador, la prestación de los servicios de este bajo ciertas condiciones, y a cambio de una retribución por la labor a desempeñar.

La Ley General de Trabajo, en su Título I, de la Relación individual de trabajo, define “el contrato de trabajo, el trabajador se obliga a prestar personalmente servicios para un empleador, bajo su subordinación, a cambio de una remuneración”.

El contrato de trabajo, a diferencia de los contratos del código civil, difiere según Neves (2015) en que:

El contrato de trabajo no es un producto normativo, porque (...) sus efectos alcanzan únicamente a las partes que lo celebran. Por tanto, es un acto regulador que no produce normas, sino sólo obligaciones. Estas cualidades también las resalta nuestro Código Civil en sus artículos 1363 y 1402. (p.70)

2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo

El Decreto Legislativo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en sus artículos 4°, 5° y 6° desarrolla los tres elementos del contrato del trabajo, los cuales se caracteriza por:

a) **Prestación personal de servicio**

Ferro (2019) en su obra *Derecho individual del trabajo en el Perú*, afirma lo siguiente:

El contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga uso de ella bajo su dirección. Así, el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, esto es, por cuenta de su empleador. Estos servicios los debe ejecutar personalmente; esto es, sin delegarlos a una tercera persona (p.17)

b) Subordinación:

El Ordenamiento peruano, tanto a nivel legal como jurisprudencial, ha establecido que la subordinación o dependencia es el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto a otros de prestación de servicios. No obstante, la subordinación se deduce de un conjunto de elementos y no de uno aislado. La presente investigación pretende contribuir al esclarecimiento de los rasgos que establecen la diferencia entre un contrato de prestación de servicios de tipo civil y el laboral.

La subordinación se entiende como la sujeción política del trabajador al ejercicio de determinadas facultades por parte del empleador. Es precisamente por el estado de sujeción en el que se encuentra el trabajador que el derecho de trabajo ha construido un andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral. (Ferro, 2019, p.18)

c) Remuneración:

Este es otro de los elementos del contrato de trabajo, por la que “El trabajador recibe una retribución económica por la prestación de sus servicios. A esta contraprestación se le denomina “remuneración”, la cual puede otorgarse en dinero o en especie” (Ferro, 2019, p.18).

Respecto a la remuneración como contraprestación al trabajo realizado, en palabras de Pacheco (2012), considera la remuneración como:

- i. La obligación retributiva, que se corresponde con el derecho de crédito remunerador del trabajador, constituye al empresario en un obligado a un dare, de carácter patrimonial, que a su vez se concreta en cumplir con:
- ii. La prestación retributiva, que consiste en el pago de la retribución, esto es, en la transferencia de la propiedad de dinero o bienes distintos de él. En tal sentido, se trata de una prestación de dar. Excepcionalmente esa obligación puede consistir en una mera cesión de uso o disfrute, sin traslación de dominio, como cuando se compensa económicamente al trabajador facilitándole una

casa habitación o un automóvil durante el contrato. Esta prestación es, por lo general, instantánea, aunque de ejecución periódica. Según su contenido puede ser dineraria (voluntaria) o real (en especie).

- iii. La retribución: es el objeto de la prestación retributiva. Está constituida por el dinero o los bienes distintos del dinero que el trabajador obtiene a cambio de su trabajo. Esta retribución, como ya hemos visto, de acuerdo al art. 6 de la LPCL comprende "el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición". (p.20)

2.2.2.3. Características del contrato de trabajo

Muñoz (2009), sobre las características enuncia:

- Es consensual: Se origina por el consentimiento de las partes. Sólo requiere forma escrita en casos excepcionales.
- Es oneroso: Implica una transmisión patrimonial. Se contrapone al gratuito.
- Es sinalagmático: De prestaciones recíprocas, esto es cada contratante es acreedor y deudor a la vez.
- De tracto sucesivo: Se desarrolla día a día y con vocación hacia la indefinición.
- Es personal: No es susceptible de delegación. De ser así generaría otra relación laboral.
- Subordinado: El trabajador está sometido a las ordenes de empleador y a su régimen disciplinario.

2.2.2.4. Los sujetos del contrato de trabajo

Siguiendo al mismo autor Muñoz (2009), manifiesta que los sujetos del contrato de trabajo son dos:

- a) **El Empleador:** Empresario (empleador) es la persona física o jurídica (pública o privada) o agrupación sin personalidad que recibe el trabajo que presta el trabajador asalariado.

Características:

- Es el dueño de los medios de producción
- El que recibe la prestación del servicio
- Puede ser persona natural o jurídica (asociación, empresa, grupo de empresas)
- Su actividad puede tener o no fines lucrativos.

b) **El Trabajador:** Es el sujeto del contrato de trabajo que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Características:

- Persona que presta el servicio. Necesariamente es una persona natural.
- La prestación del servicio es de carácter personal y no es delegable.
- Cuando tiene ayudantes a su servicio es empleador.
- Un trabajador no puede designar un reemplazo cuando no puede cumplir con su prestación. El empleador puede aceptar un reemplazo pero se generará un nuevo vínculo laboral.

2.2.2.2. La extinción del contrato de trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Se entiende como extinción del contrato, como la terminación definitiva de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, lo que trae consigo el cese de la obligación de remunerar al trabajador y de éste, seguir prestando sus servicios en favor del empleador.

2.2.2.2.2. Causas de la extinción del contrato de trabajo

La extinción del contrato de trabajo, puede darse bajo diversas causales.

La Ley de Productividad y Productividad Laboral- Decreto Legislativo N° 003-97-TR, en su Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

1. El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
2. La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
3. La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
4. El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
5. La invalidez absoluta permanente;
6. La jubilación;
7. El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
8. La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

2.2.2.3. El despido

2.2.2.3.1. Concepto

La institución del despido en el Perú, se desenvuelve bajo dos ámbitos: el primero, vinculado con la normativa, el cual se encuentra desarrollado por ejemplo en el TUO del Decreto Legislativo N° 728 o Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Decreto Supremo N° 003-97-TR y el Decreto Supremo N° 001-96- TR Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo; y el segundo, que se desarrolla a través de las sentencias del Tribunal Constitucional, el cual a través de precedentes vinculantes

regulan nuevas formas de despido.

El despido, es un decisión unilateral del empleador (...) quiebra el principio de continuidad, deseada por el Derecho Laboral (Toyama, 2019).

2.2.2.3.2. Características del despido

Blancas Bustamante (2013), toma las palabras del maestro Alfredo Montoya Melgar, quien señala que el despido se caracteriza por:

- a) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante;
- b) Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente;
- c) Es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y
- d) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato. (p. 65-66)

2.2.2.3.3. Clases de despido

Estas clases de despido se desarrollaron normativamente bajo los lineamientos del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 también conocido como Ley de Productividad y Competitividad Laboral- Decreto Suprema N° 003-97-TR y del Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo

a) Despido justificado:

Aplica en el caso de los trabajadores sujetos a la actividad privada, los cuales deben laborar entre cuatro a más horas, y para su consecución el empleador debe probar la existencia de causa justa que se encuentre contemplada en la ley, mismas que pueden estar vinculadas a la capacidad o el rendimiento del trabajador.

Cuando se refiere a la capacidad, esta poder física o mental o a la ineptitud del trabajador, sobrevinida con posterioridad al inicio de la relación laboral, las cuales deben ser certificadas por instituciones médicas como ESSALUD, Ministerio de Salud o una Junta de Médicos a solicitud del empleador.

Así mismo, cuando se refiera al rendimiento y la capacidad deficiente, el empleador tiene que acudir ante la autoridad administrativa de trabajo, para que intervenga en el proceso. También es justificado el despido, cuando el trabajador manifiesta su negativa injustificada a someterse a los exámenes médicos determinantes para sus labores.

El despido que se relaciona con la conducta o el comportamiento del trabajador, pueden ir ligadas igualmente a procesos civiles o penales, dependiendo de los hechos que pudieran suceder por el actuar del trabajador.

b) Despido arbitrario:

El despido se da en dos supuestos, el primero cuando se despide al trabajador sin habersele expresado causa justa o, en un segundo supuesto, cuando siendo despedido el trabajador no se puede demostrar la causa que fue invocada al momento del despido. Cuando se despide al trabajador de manera arbitraria, éste tiene derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media mensual por cada año trabajado, con un máximo de doce remuneraciones, las cuales deberán ser abonadas en fracciones de dozavos y treintavos, este beneficio se adquiere una vez superado el periodo de prueba.

c) Despido Nulo o Nulidad de Despido:

El despido es nulo cuando para su realización se han violado derechos constitucionalmente protegidos, como así lo refiere el artículo 29 del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

- a. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b. Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c. Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;
- d. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- e. El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en

este caso la existencia de causa justa para despedir.

Despido indirecto:

El despido indirecto es producido cuando el empleador realiza actos de hostilidad y muy a pesar que el trabajador solicite por escrito el cese de estos actos, el empleador no se modera, el trabajador se ve obligado a presentar su renuncia. Este tipo de despido también se le conoce como “autodespido”.

En la legislación, al trabajador le otorga el beneficio de obtener una indemnización bajo el argumento del despido arbitrario, cuando se considere hostilizado y de por terminado la jornada de trabajo no sin antes cursar por escrito el cese de estos actos a su empleador donde se le otorgue un plazo para que cese su conducta.

2.2.2.3.4.1. Clases de despido según el Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional ha producido una serie de presupuestos de despido a través de los fallos y sentencias emitidas, las cuales resultan ser precedentes vinculantes, y están clasificadas en:

a) Despido Incausado:

La situación del despido incausado fue contemplada al momento de redactar la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, la cual es su artículo 34° en el segundo párrafo, contempla la situación en que se presente un despido arbitrario, esto sin que se haya expresado la causa, o si esta sólo es aducida no está probada en juicio, tendrá el trabajador como derecho una indemnización económica. De este modo se constituye una única forma de reparar el daño causado al trabajador, sin embargo el Tribunal Constitucional, desarrollando el artículo 27 de la Constitución, estableció respecto de la adecuada protección frente al despido arbitraria, a la que la Constitución hacía mención, dilucidó que la retribución sería en dos formas, una la que considera a la indemnización económica, y la otra más retributiva, como es la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, que venía desempeñando antes del cese unilateral.

Cuando no existe expresión de causa de despido, por la termino o fin del contrato de trabajo de duración determinada desnaturalizado, así como por la terminación del

contrato de locación de servicios desnaturalizada, la desnaturalización del convenio de prácticas profesionales y la jubilación forzosa del trabajador. (Valderrama y Tovalino, 2014, p. 46)

El despido puede traer resarcimientos, estos van a depender del modelo de estabilidad laboral sobre en que se rige un país, y los mecanismos que se establecen cuando se trata de un despido injustificado, por lo que Ferro (2019), refiere que (...) corresponderá a un modelo de estabilidad laboral absoluta cuando se sancione la nulidad del despido injustificado y se disponga la reposición del trabajador del trabajo (tutela restitutoria); por otro lado, calificará como un modelo de estabilidad relativa cuando los mecanismos de reparación incluyan el pago de un resarcimiento económico (tutela resarcitoria) y no la reposición del trabajador. (p.140).

Arque (2017), en su tesis denominada “Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 -2015”, hizo un recuento a cerca del tratamiento del despido incausado en la legislación nacional, en el periodo mencionado, llegando a las siguientes conclusiones:

- f) Los supuestos de configuración del despido incausado, desarrollados en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 2015, son: i) Por vencimiento del contrato civil desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; ii) Por vencimiento del contrato modal a plazo fijo desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iii) Por vencimiento de convenio de prácticas desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iv) Por excepción a la causal objetiva de extinción de vínculo laboral de jubilación, cuando se trate de labor académica o administrativa; v) Por impedimento del retorno al puesto originario de trabajador de confianza; y, iv) Por conclusión de contrato CAS cuando éste es celebrado inobservando una desnaturalización anterior a la celebración de dicho contrato.
- g) También, consideró que la protección frente a este tipo de despido, considerado por el Tribunal Constitucional durante el año 2002 hasta el 2015, tiene dos etapas: la primera, relacionada con la concesión de tutela restitutoria, es decir la reposición; y, la segunda, relacionada con la restricción al acceso de la

restitución, es decir se condiciona la misma con el requisito del ingreso mediante concurso público a una plaza presupuestada.

b) Despido fraudulento:

Al respecto de este tipo de despido Neves (2015), refiere:

Se produce cuando: “[se] despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad [...]; o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad [...] o mediante la «fabricación de pruebas»”.

El despido fraudulento se asemeja más al injustificado que al incausado, porque tiene imputación. Solo que esta se produce en un contexto de malicia, que debe ser aprobado por el demandante. (p.230)

2.2.2.4. La impugnación del despido

En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral.

El plazo para interponer demanda de reposición por despido incausado o por despido fraudulento, es de 30 días hábiles luego de producido el hecho.

2.2.2.5. Descripción del despido en el caso concreto

En el caso materia de estudio, el despido se produjo en momentos en que al trabajador ya no tenía contrato vigente, pero seguía laborando, sin embargo en fecha de 01 de marzo de 2017, fue impedido de ingresar a su centro de labores, con lo que para el actor se daba por terminado el vínculo laboral con la demandada.

2.2.2.6 La reposición al trabajo

La reposición se entiende como el derecho que tiene el trabajador a retornar a su puesto de trabajo habitual, cuando se le haya despedido de forma indebida.

En el Perú existen dos formas de resarcir el daño efectuado a un trabajador cuando es despedido sin causa, una de ellas es a través de la indemnización y la otra, es través de la reposición en el puesto habitual de trabajo, al respecto Almonte (2019), refiere:

El derecho a la reposición fue creado por el Tribunal Constitucional (TC) en el año 2001 a raíz de la interpretación que hicieron del artículo 27 de la Constitución, el cual señala que “*La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*”. Así pues, a criterio del TC, el pago de la indemnización no califica como adecuada protección por lo que resulta necesario abrir la posibilidad de que el trabajador pueda elegir entre cobrar el dinero de la indemnización o pedir su retorno al puesto de trabajo.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

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

Sentencia de calidad de rango muy alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana

Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De acuerdo a los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por despido incausado, en el N°00875-2017-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa –Chimbote. 2021; son de rango Muy alta, respectivamente

3.2. Hipótesis específicas

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

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

Cualitativa. La investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

4.3. Unidad de análisis

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

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

decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00875- 2017-0-2501-JR-LA-01, el cual aborda el tema de reposición por despido incausado.

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

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

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

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su

aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de

parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO; EXPEDIENTE N° 00875-2017-0-2501-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2022

G/ E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el en el Expediente N° 00875- 0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2022?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el en el Expediente N° 00875- 0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2022	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia, sobre reposición por despido incausado, en el en el Expediente N° 00875- 0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2022, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado..	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

4.8. Principios éticos

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado Laboral NLPT, Chimbote.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción				X		06	[9 - 10]	Muy alta	24					
		Postura de las partes							[7 - 8]	Alta						
				X					[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	12	[17 - 20]	Muy alta						
		Motivación de los hechos			X				[13 - 16]	Alta						
		Motivación del derecho				X				[9- 12]						Mediana
										[5 -8]						Baja
										[1 - 4]						Muy baja
				1	2	3	4	5								
								[9 - 10]	Muy alta							

	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia			X			06	[7 - 8]	Alta							
		Descripción de la decisión			X				[5 - 6]	Mediana							
										[3 - 4]	Baja						
										[1 - 2]	Muy baja						

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

En el cuadro 1 se evidencia que la **calidad de la sentencia de primera instancia** fue de mediana; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de calidad: mediana, mediana y mediana; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente– Distrito Judicial del Santa

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia									
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy 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		09	[9 - 10]	Muy alta						37		
		Postura de las partes								[7 - 8]							Alta	
										[5 - 6]							Mediana	
								X		[3 - 4]							Baja	
										[1 - 2]							Muy baja	
	Parte considerativa		2	4	6	8	10			[17 - 20]							Muy alta	
		Motivación de los hechos							20	[13 - 16]							Alta	
			Motivación del derecho														[9- 12]	Mediana
									X								[5 - 8]	Baja
																	[1 - 4]	Muy baja

	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	08	[9 - 10]	Muy alta					
							X								
		Descripción de la decisión			X				[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

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

5.2. Análisis de los resultados

En la presente investigación, se buscó estudiar la calidad de las sentencias emitidas en Primera y Segunda instancia del proceso referido a la reposición por despido incausado contenido en el expediente judicial N° 00875-2017-0-2501-JR-LA-01.

El proceso tuvo como única pretensión la reposición del demandante en su puesto de trabajo esto es; de vigilante en una entidad estatal, para lo cual en su demanda adjuntó medios probatorios, constituidos por documentales de tipo privado, el proceso se tramitó vía Proceso Abreviado Laboral, en primera instancia, obtuvo resultado de mediano, y esto se debió a los argumentos de la juez estuvieron en función a la desnaturalización del contrato de locación de servicios y su reincorporación laboral como trabajador indeterminado bajo el Decreto Legislativo N° 728, razones que sirvieron para fundamentar la decisión de reincorporar al demandante en su centro de labores, pero sin tomar en cuenta otros aspectos aplicables cuando se trata de trabajadores del sector público, por lo que en segunda instancia, la Sala Laboral Permanente, revocó la decisión, en infundada ya que este órgano revisor hizo desarrollo en la sentencia respecto a los argumentos que fundamentó la parte apelante en su recurso impugnatorio, destacó lo que primera instancia había omitido, siendo que si bien es cierto se estaba frente al cumplimiento de los elementos del contrato de trabajo, y por ende una posible desnaturalización de contrato por tanto se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, también es muy cierto que, al ser la demandada, una institución pública, el acceso a ésta se realiza mediante concurso público de méritos, por lo que no correspondía la reposición solicitada debido a que el demandante no cumplió este fundamental requisito. Otro punto importante en ambas sentencias fue sobre el pago de costos, en primera instancia se exhortó el pago de costos del proceso a la demandada, en segunda instancia se le eximio y esto se debe a que como refiere el Código Procesal Civil, en su artículo 413°, están exentos el pago de costas y costos procesales los poderes del Estado, como el Ministerio Público, entre otros.

Para determinar la calidad de las sentencias materia de estudio, se utilizó un

instrumento de recojo de observación como es; la lista de cotejo, con el cual se recogió la información, misma que fue vaciada en dos cuadros resumen los cuales nos permitieron determinar el nivel de calidad dando los resultados de alta calidad, para la sentencia de primera instancia y muy alta en caso de la sentencia de segunda instancia.

Si bien, es cierto inicialmente en la descripción de la realidad problemática hemos mencionado una serie de deficiencias relacionadas con la administración de justicia, y como esto podría influir la calidad de las resoluciones judiciales, en el transcurso de la investigación y obtenidos los resultados nos hemos encontrado que pese a que el Poder Judicial tiene ciertas falencias, estas no son trascendentes en los juzgadores al momento de emitir una sentencia, ya que se avocan a resolver conforme a la legislación, los derechos humanos y la jurisprudencia y ya que como hemos visto tenemos una sentencia con de muy alta calidad y, asimismo ambas se dictaron con arreglo a la Constitución, las leyes y bajo los preceptos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.

VI. CONCLUSIONES

En el presente trabajo de investigación se tuvo a la vista un proceso laboral de reposición por despido incausado, del cual fueron materia de análisis las sentencias que se emitieron en primera y segunda instancia, y al margen de las falencias de nuestro sistema judicial, y de cómo se desarrollan los procesos en general, en este proceso hubo buen desempeño de los órganos jurisdiccionales al darnos sentencias con arreglo a la Constitución y las leyes, por lo tanto de los resultados, de concluye que:

- a) La primera sentencia es sólo de alta calidad, porque en su parte expositiva no se evidenció los aspectos del proceso, así como lo referido a la postura de las partes pues estas se encontraban dentro de la parte considerativa, siendo que también los fundamentos facticos no fueron relacionados debidamente con los fundamentos jurídicos, y con las pruebas presentadas, razones por las cuales la sentencia ordenó al demandante sea repuesto en su lugar de trabajo, siendo que no le correspondía, esta sentencia es muy amplia en su desarrollo se dedicó a desarrollar todas las pretensiones que el demandante consignó en su escrito de demanda, sin tener en cuenta otros aspectos legales, los cuales tomados en su momento hubieran denegado la pretensión de reposición, pues esta no era factible.
- b) La segunda sentencia es de muy alta calidad, porque al aplicar el instrumento de recojo de información, y cuadro de resultados arrojó que se cumplían con la mayor cantidad de criterios, otorgando así una valoración muy alta en su parte expositiva y considerativa, esto se condice con lo resuelto por el Colegiado, ya que valoró con conjunto las pruebas ofrecidas por las partes, así como la normatividad, para determinar que no correspondía la reposición por tratarse de una entidad pública, a la que por Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, habría que ingresar por concurso publico de méritos, lo que no sucedió en el proceso en concreto, asimismo, en la parte resolutive, se visualiza una calidad solo alta, ya que al revocar la sentencia y por tratarse de

una entidad pública, no hubo que hacer mención respecto a las costas y costos del proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Arévalo, J. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú. Editorial RODHAS.
- Arévalo, J. (2018). Los principios del proceso laboral. *Lex*. N° 22-Año XVI. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>
- Ávalos, O. (2011). *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497*. Editorial Jurista Editores. Lima- Perú
- Arque, R. (2017) “*Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 -2015*. (Tesis de pre grado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. (3 ed.) Lima: Editorial Jurista Editores.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Cavani, R. (2017). *¿Qué es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para el derecho procesal civil peruano*. Revistas IUS ET VERITAS, N° 55, diciembre 2017/ ISSN 1995-2929 (impreso) / ISSN 2411-8834

- Cavero, L. C. (2017). *La administración de justicia y la seguridad jurídica en el país*. [Tesis Para optar el grado de Maestra en Administración de Justicia]. Repositorio institucional <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1997>
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.html>
- De la Meza, K.y Espinosa S. (2018).*La flexibilidad del principio de congruencia en los procesos laborales de reposición en la Corte Superior de Justicia de Junín 2015*. [Tesis para optar el título profesional del abogado]. Universidad Peruana “Los Andes” Recuperado de: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/876/T037_20050747_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diccionario de la Real Academia Española (actualización 2021). Recuperado de: <https://dle.rae.es/>
- Duelles, K. (2018). *La prueba: análisis jurídico comparativo del proceso civil y arbitral*. (Tesis para optar el título de Abogado). Universidad de Piura. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3469/DER_118.pdf
- Ezquiaga G, F. (2011). *La motivación de las decisiones judiciales en el derecho peruano*. Recuperado de: https://www.mpfj.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3316_lectura_3_la_motivacion_de_las_decisiones_judiciales_ezquiaga_2012.pdf
- Eguzquiza V, A. (2014). *La morosidad judicial y el retardo en la solución de conflictos en materia civil en la corte superior de justicia de Ancash período 2010-2011*. [Tesis para obtener el grado de Maestro]. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo- UNASAM. Huaraz-Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/946/D.C.C.%20T-387.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Figuerola, I. (2016) “*Calidad de sentencias de Primera y Segunda instancia sobre reposición laboral, en el expediente N° 00033-2015-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash Huaraz, 2016.* (Tesis de pre grado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaraz, Perú.

Franciskovic, B. A. (s.f). *La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho.* Recuperado de: https://www.usmp.edu.pe/derecho/instituto/revista/articulos/LA_SENTE_NCIA_ARBITRARIA_POR_FALTA_DE_MOTIVACION_EN_LOS_HECHOS_Y_EL_DERECHO.pdf

García, L. (2012). *Teoría general del proceso.* Editorial Red Tercer Milenio. Recuperado de: https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-17-Teoria_general_del_proceso.pdf

Gozaíni, O. (s.f). *Elementos del derecho procesal civil.* Catedra UBA-UNLZ. Recuperado de: <https://gozaini.com/wp-content/uploads/2018/08/Elementos-de-DPC-Ediar.pdf>

Gutiérrez, W. (Director) (2014). Informe: La justicia en el Perú, Cinco grandes problemas, documento preliminar 2014-2015. Recuperado de: <http://www.gacetajuridica.com.pe/laley-adjuntos/INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf>

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

Herrera, M. R. (2008). La Sentencia. *Gaceta Laboral*, 14(1), 133-156. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100006&lng=es&tlng=es

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

Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2020). *Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones (Informe Técnico Julio – Diciembre 2019)*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_gobernabilidad_febrero2020.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2020). *Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones (Informe Técnico Octubre 2019 – Marzo 2020)*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_de_gobernabilidad_may2020.pdf

La Torre, J. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición; en el expediente N° 00076-2013-0-2501-JR-LA-03, Distrito Judicial del Santa – Chimbote*. 2018. (Tesis de Grado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú.

LAPOP. (2020). *Cultura política de la Democracia en el Perú y en las Américas, 2018/19: Tomándole el pulso a la Democracia (mayo 2020)*. Latin American Public Opinion Project. <https://www.vanderbilt.edu/lapop/peru/AB2018-19-Peru-Country-Report-Final-W-200811.pdf>

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

López, D. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado N° 03714-2017-0-1501-JR-LA-01, del distrito judicial de Junín – Lima*, 2018. (Tesis de pre grado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Lima, Perú.

- Malca, V. (2013). *Manual del Nuevo Proceso Laboral y Litigación Oral*. Lima: Ediciones BLG.
- Matos, M. (2020). *La calidad del servicio de administración de justicia y su relación con la satisfacción de los justiciables, de la especialidad civil del distrito judicial de Lima Norte año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Matemáticas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.
- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Monroy, G. J. (1996). *Introducción al Proceso Civil*. Recuperado de: <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wpcontent/uploads/2015/03/material2014.pd>
- Monroy G. J. (2016). *Los medios impugnatorios en el Código Procesal Civil*. Recuperado de <file:///C:/Users/hp/Desktop/15354-Texto%20del%20artículo-60953-1-10-20161003.pdf>: <file:///C:/Users/hp/Desktop/15354-Texto%20del%20artículo-60953-1-10-20161003.pdf>
- Montenegro, F. J. (2016). *Medios impugnatorios*. Universidad Privada San Martín de Porres. Recuperado de: <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2395/medios%20impugnatorios.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=Los%20medios%20impugnatorios%20son%20actos,procedimiento%20previsto%20en%20las%20leyes>
- Muñoz, A. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición al trabajo, en el expediente N° 03401-2013-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2018*. (Tesis de Grado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú.
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica

Muñoz, J. (2009). El contrato de trabajo. Recuperado de: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:HITSfn4oJt0J:w ww.usmp.edu.pe/derecho/6ciclo/derecho_laboral_I/sinopticos/Dr_Munoz/DLIELCONTRATODETRABAJO.ppt+&cd=1&hl=es419&ct=clnk&gl=pe

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

Palacios, C. A. (2021). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00748-2017-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2021. [Tesis para optar el título profesional de Abogado]. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/22044/AP-ELACION_DESPIDO_INCAUSADO_PALACIOS_AGURTO_CARLOS_ALBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Poder Judicial (2018). Boletín Estadístico Institucional N° 04-2020 (Enero-Diciembre). Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/813ad88048c970ce939df353388de097/Boletin+N%C2%B04+DICIEMBRE-2018.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=813ad88048c970ce939df353388de097>

Poder Judicial (2019). Boletín Estadístico Institucional N° 04-2020 (Enero-Diciembre). Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/103bb2804d485fde8dc78f3325f35162/Boletin+N4-DICIEMBRE-2019F.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=103bb2804d485fde8dc78f3325f35162>

Poder Judicial (2020). Boletín Estadístico Institucional N° 04-2020 (Enero-Diciembre). Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/425e110041e6a4ebad72bd5aa55ef1d3/BOLETIN+N4-DICIEMBRE-2020.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=425e110041e6a4ebad72bd5aa55ef1d3>

- Ponce, M. (2005). Los conceptos de justicia y derecho en Kant, Kelsen, Hart, Rawls, Habermas, Dworkin y Alexy. *Juridica*. (Anuario). <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/juridica/article/view/11597/10608>
- Priori, G. y Perez- Prieto de las Casas, R. (2012). *La carga procesal en el Proceso Laboral*. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007/12575>
- Proética (2019). XI Encuesta nacional anual sobre percepciones de corrupción. Proética. <https://www.proetica.org.pe/contenido/xi-encuesta-nacional-sobre-percepciones-de-la-corrupcion-en-el-peru-2019/>
- Puente, M. (s.f). *Principios del nuevo proceso laboral ¿cuál es su manifestación en la tramitación del proceso?* Recuperado de: https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080/PRINCIPIOS_DEL_NUEVO_PROCESO_LABORAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080
- Rioja A. (31 de octubre de 2017). *La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes*. Recuperado de Legis.pe: <https://legis.pe/sentencia-procesocivil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Ruiz, O. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N°00123-2014-0-03102-JR-CI-01, del Distrito Judicial de Sullana –Sullana, 2018*. (Tesis de pre grado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Sullana, Perú.
- Saavedra, S. E. (2017). *Criterios técnicos de la fijación de los puntos controvertidos en el derecho procesal civil peruano*. [Tesis para optar el grado de Magister en derecho con mención en derecho procesal]. Repositorio de tesis de Universidad Nacional de San Marcos. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5700/Saavedra_ms.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Squella, A. (2010). Algunas concepciones de la Justicia. *Anales de la Catedra Francisco Suarez*. 44(2010). 175-2016. Recuperado de: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/download/504/594/>.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supo-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Tomaya, J., y Higa, A. (s/f). *La prueba en el Derecho Laboral: El proceso inspectivo y la justicia oral*. Recuperado de: [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaPruebaEnElDerechoLaboral-7792236%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaPruebaEnElDerechoLaboral-7792236%20(1).pdf)
- Toyama J., & Higa A. (s.f). *La prueba en el Derecho Laboral: El proceso inspectivo y la justicia oral*. Revista Derecho y Sociedad. Recuperado de: [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaPruebaEnElDerechoLaboral-7792236%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaPruebaEnElDerechoLaboral-7792236%20(3).pdf)
- Toyama, J. y Vinatea. L. (Direct.) (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis y Comentarios*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Torres C. L. (2014). Reforma a la administración de justicia colombiana desde la óptica de un operador judicial. *Derecho y Realidad*. 23(I) 156-172. Recuperado de: <file:///C:/Users/User/Downloads/derechoyrealidad>
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.
- Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de:

http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Urbina L. (2019, agosto, 20). Ancash es la región con más denuncias por corrupción. *El Comercio*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/peru/ancash/ancash-fiscalia-anticorrupcion-santa-peritos-personal-atender-casos-noticia-667833-noticia/?ref=ecr>

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos

Valerio, I. F. (2021). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01; del Distrito Judicial del Santa– Chimbote. 2021*. [Tesis para optar el título profesional de Abogado]. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/24223/CALIDAD_MOTIVACION_VALERIO_MOORE_IVIS_FIORELLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapirain B. A. (2017), “*La sentencia en el Proceso de Trabajo*. [Tesis presentada para la obtención del grado de Doctora]. Universidad del País Vasco-España. Recuperado de: <https://addi.ehu.es/handle/10810/31003>

Zavaleta C.R. (s.f). *El principio de Congruencia*. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-553-558.pdf>.

**A
N
E
X
O
S**

**ANEXO 1: EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:
SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL
EXPEDIENTE:**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO**

EXPEDIENTE : 00875-2017-0-2501-JR-LA-01
MATERIA : REPOSICIÓN
JUEZ : D
ESPECIALISTA : C
DEMANDADO : B
DEMANDANTE : A

RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO

Chimbote, dieciséis de junio del dos mil diecisiete.-

VISTOS; los actuados la Jueza del Primer Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente sentencia:

I. PARTE EXPOSITIVA:

1. La demanda:

Con escrito de folios 127 a 141, **A** interpone demanda contra **B** sobre **REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO.**

Mediante resolución número tres de folios 176 a 177 se admite a trámite la demanda en la vía de proceso abreviado laboral, corriéndose traslado a la parte demandada señalándose fecha para la realización de la audiencia única.

1.2. Audiencia Única:

- **Conciliación:**

Acreditado las partes procesales, leídas las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y los apercibimientos previstos en el artículo 15° del mismo texto normativo, se frustra la etapa conciliatoria por mantener ambas partes sus posiciones expresadas en la demanda y en la contestación; por lo que se señala las pretensiones materia de juicio; asimismo se da cuenta con el escrito de contestación de demanda, el que es calificado positivamente y se corre traslado al abogado de la demandante.

- **Confrontación de Posiciones:**

La parte demandante oraliza sus alegatos de apertura a partir del minuto 00'17" del tercer video, y la demandada lo oraliza a partir del minuto 04'47" del tercer video

- **Actuación Probatoria:**

Conforme queda registrado en la grabación de la audiencia, se señalan los hechos no necesitados de prueba y las pretensiones materia del proceso, se admiten los medios probatorios ofrecidos por las partes, contra los cuales no existe cuestión probatoria alguna; y previo juramento de ley; sin embargo, en la etapa de actuación de medios probatorios, de acuerdo a lo que expone el abogado del demandante, se suspende la audiencia a fin de que la demandada informe cual es la situación de la prestación de servicios del demandante a la fecha, señalándose fecha para la continuación de la audiencia para el día nueve de junio del año en curso; fecha en la que se continua con la audiencia y se actúan los medios probatorios; admitiéndose como medio probatorio de oficio el oficio N° 1404-2017.

- **Alegatos:**

Finalmente, el abogado de la parte demandante oraliza sus alegatos de clausura, correspondiendo al estado del proceso a emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

De los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional:

PRIMERO: En el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional; la observancia del debido proceso¹ y la tutela jurisdiccional²; con las que se busca garantizar que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limiten a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución, sino que se extienden a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana y que sean esenciales para cumplir con la finalidad del proceso; conforme al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y lo que establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos³.

De la Actividad Probatoria:

SEGUNDO: La actividad probatoria comprende los actos que realizan las partes procesales mediante el ofrecimiento de los medios probatorios⁴ y que tienen por objeto confirmar sus afirmaciones y contradecir lo alegado por la contraparte, recae únicamente

¹ "El debido proceso es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Este derecho contiene un doble plano, pues además de responder a los elementos formales o procedimentales de un proceso (juez natural, derecho de defensa, plazo razonable, motivación resolutoria, acceso a los recursos, instancia plural, etc.) asegura elementos sustantivos o materiales, lo que supone la preservación de criterios de justicia que sustenten toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, etc.)". LANDA ARROYO, César. "El debido proceso en la jurisprudencia: Corte Suprema de Justicia, Tribunal Constitucional, Corte Interamericana de Derechos Humanos", Lima, AMAG, 2012.

² "La tutela jurisdiccional es un derecho que comporta una protección eminentemente procesal, absolutamente independiente del derecho alegado, y en tanto derecho complejo tiene cuatro manifestaciones concretas: a) el derecho de acceso al proceso; b) el derecho a una resolución fundada en derecho; c) el derecho a la ejecución de lo resuelto y; d) el derecho a los recursos legalmente establecidos." SAN MARTIN CASTRO, César. Ponencia en el Primer Seminario del Centro de Estudios Constitucionales, Centro Cultural PUCP, Lima, junio 2005.

³ La Convención Americana sobre Derechos Humanos establece como un derecho que toda persona cuente con las garantías judiciales al momento de ser procesada (artículo 8°) y para tal efecto el Estado debe asegurar su protección judicial (artículo 25°); reconociendo lo que la doctrina denomina el debido proceso y/o la tutela jurisdiccional, referidas fundamentalmente a reconocer los derechos humanos de los individuos partes en un proceso y las obligaciones del Estado; para satisfacer, de acuerdo a los estándares internacionales, la correcta impartición de justicia.

⁴ "Los medios probatorios o medios de prueba no son otra cosa que las herramientas aportadas principalmente por las partes y eventualmente gestionadas a iniciativa del juez, gracias a las cuales el órgano jurisdiccional se pone en contacto con los hechos desconocidos para comprobarlos con base en las razones o motivos que los mismos provocan y que llevan al juez a la certeza sobre la existencia u ocurrencia de tales hechos (...)" Paredes Palacios, citado por Oxal Avalos Jara, en Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Jurista Editores, Lima, 2011, p. 321.

sobre las afirmaciones que son controvertidas después de los actos de alegación, puesto que las afirmaciones de hechos no controvertidos están excluidas de la prueba; los medios probatorios son valorados⁵ por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; donde los indicios constituyen circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia, que pueden ser entre otros las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de las partes, de las que se derivan presunciones legales tal como lo prescribe el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497.

De las actuaciones procesales:

TERCERO: Si bien en el artículo 12.1 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, se señala que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas; tal es así que “(...) la prevalencia de la oralidad sobre el acto procesal escrito no es una recomendación para el juez laboral, es una regla que debe seguir obligatoriamente (...)”⁶; no obstante, nuestro sistema procesal laboral, es mixto, puesto que algunas actuaciones judiciales serán en forma oral y otras en forma escrita, ya que la demanda y la contestación de la misma se presentan por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en los artículos 16° y 19° de la Ley N° 29497, además de los establecidos en el Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral; los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación y se admiten y se actúan en la audiencia de juzgamiento conforme lo dispone el artículo 21 del texto normativo ya citado; así, esta combinación de la oralidad y la escritura se patentiza también en algunas actuaciones procesales.

De los argumentos orales de las partes procesales:

CUARTO: El abogado del demandante en sus alegatos de apertura minuto 00’17” refiere

⁵ “El código adjetivo ha adoptado el sistema de la libre valoración, señalando que los medios probatorios deben ser valorados en forma conjunta y meritados en forma razonada, lo cual no implica que el Juzgador, al momento de emitir sentencia, deba señalar la valoración otorgada a cada prueba actuada, sino únicamente lo hará respecto a los medios probatorios que de forma esencial y determinada han condicionado su decisión (...)” Considerando Noveno de la Casación N° 823-2010-Lima, Sala Civil Permanente.

⁶ AVALOS JARA, Oxal Víctor, Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Jurista Editores, Lima, 2014, p. 232.

que se basan; primero en establecer si es que ha existido una relación laboral entre la demandada y el demandante; quien ha empezado a laborar para la demandada desde el 01 de mayo del 2016 en forma directa personal y bajo una contratación verbal, no ha existido una contratación escrita donde se exprese la modalidad contractual; y que el servicio de vigilancia que ha prestado el demandante la ha realizado en una de sus sedes, en la sede central del distrito Fiscal del Santa, las labores lo ha realizado bajo un horario de trabajo, el cual ha sido por más de 4 horas; específicamente por 12 horas diarias con una jornada de 6 días a la semana; indica que las labores que ha realizado han estado direccionadas por el supervisor, en su oportunidad también por el administrador de la sede central del Ministerio Público, quien disponía las formas en las cuales debían desempeñarse las labores de vigilancia y supervisión para el cuidado de los ambientes, y los bienes e incluso del personal jurisdiccional y administrativo; todos estos hechos que se han realizado en la práctica determinan la configuración de una relación laboral, debe mencionar que por estos servicios ha sido remunerado con la suma de S/. 1,400.00 soles mensuales; y siendo que desde el 01/05/2016 al 28/02/2017 el demandante había laborado de manera continua, ya había superado el periodo de prueba que señala el artículo 10 del Decreto Supremo 003-97-TR adquiriendo la protección contra el despido arbitrario; alega que no solicitan una desnaturalización de las prestaciones porque atendiendo al principio de primacía de la realidad evidente la naturaleza de las prestaciones laborales ha sido netamente laboral; y estando que si ha existido una relación laboral y ha superado el periodo de prueba entonces ha adquirido el trabajador la protección contra el despido arbitrario y el empleador solo podía despedirlo por una causa establecida en la ley, una causa objetiva; con fecha 01 de marzo del 2017 se le impide el ingreso a su centro de trabajo, donde de manera verbal el administrador decide que éste no continúe laborando, por ende dicha modalidad de despido se configura en un despido incausado.

La demandada oraliza sus argumentos de defensa (minuto 4'47" del tercer video), alegando que el demandante ha sido contratado de manera verbal, en merito a que el Ministerio Público termino contratos con la tercerizadora, debido a que este no cumplía con pagar sus remuneraciones y beneficios sociales cesados, por lo que de manera directa se le contrata al demandante con 12 horas de servicio y su pago de S/. 1,400.00 soles mensuales; si bien es cierto hablamos de la protección de un derecho al trabajo debemos precisar, que este derecho al trabajo no se protege en todas sus formas o en todas sus

formas de prestación de servicios, si no en una manera particular de brindarla, en este caso no hablamos de un servidor público, sino es un prestador de servicios que ha estado sujeto como locador de servicios, no existiendo una subordinación con la institución, ya que el señor sabía las condiciones de trabajo no contaba con los beneficios de ley, de seguro, de bonificaciones sociales gratificaciones y todo lo demás, recibía o giraba recibos por honorarios por sus servicios los mismos que estaban sujetos a cuarta categoría lo que corresponde a los profesionales independientes, no teniendo relación alguna con la institución; precisan que de su escrito de contestación se basan en la casación laboral 11901-2015 -DEL SANTA que han tenido a bien mencionar en este caso; por qué ha sucedido en la jurisdicción un caso de iguales circunstancias con la Corte Superior de Justicia del Santa y un personal de resguardo cuya pretensión era la misma que hoy ocupa, la reposición a una planilla y la indemnización por un despido aparentemente arbitrario; y en la cual se hace mención, no solamente mención al precedente Huatuco y solicita la desvirtuación en este proceso; Sin embargo en esta casación laboral 11901-2015 -DEL SANTA cinco supremos hacen mención de este precedente vinculante en cuya aplicación mencionan que se debe tener en cuenta la ley 28175 que es la ley marco del empleo público, que establece como principios el merito y la capacidad en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas se basan en el merito y la capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública, en el caso que hoy nos ocupa el demandante no ha ingresado a la institución por un concurso público y como ha sido la apreciación de los cinco supremos no podemos como abogados hacer un análisis vago o objetivo y encontrarle la manera objetiva y subjetiva a la norma en este caso los supremos han considerado no solamente tener en cuenta el precedente Huatuco y Huatuco, sino además la casación laboral Casación laboral 11169-2015-LA LIBERTAD de fecha 29/10/2015 respecto al acceso a la función pública en el cual menciona el siguiente criterio el acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto y en base a los meritos y capacidades de las personas en un régimen igual de oportunidades, cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación valida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo promueve ordene o permita; cabe indicar que esta sala se ha pronunciado sobre los alcances del precedente Huatuco en las casaciones 8347-2014 DEL

SANTA, 4336-2015 ICA en los cuales su fundamento es el mismo que han sustentado en su contestación, que el señor ha tenido ingreso por concurso público, la plaza que se solicita no existe dentro del CAP de la institución, y si declaran fundada esta demanda es una puerta a que tantos trabajadores que se encuentran laborando en la institución pública se genera un detrimento patrimonial a la institución porque no se cuenta con los requisitos establecidos por ley para ingresar o reponer a un trabajador.

De la delimitación del petitorio:

QUINTO: Concluidos los alegatos finales, se establece como hecho no necesitado de actuación probatoria; (minuto 09'10'') la prestación de servicios que brindó el demandante a la demandada, desde el 01805/2016 al 01/03/2017; y que la prestación de servicios consistía en labores de resguardo y vigilancia; y se señaló como pretensiones materia del proceso determinar si corresponde la reposición por despido incausado; debiendo previamente establecer la existencia de un vínculo laboral que constituye el petitorio implícito; por lo que es dentro de este contexto que se deberá emitir pronunciamiento, para tal finalidad la valoración de las pruebas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida; constituyendo el petitorio implícito, la existencia de una relación laboral.

SEXTO: Para el análisis del caso, se debe tener en cuenta que la regulación de la carga probatoria se instaura a partir del núcleo básico del derecho probatorio; es decir la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sujetos a las reglas establecidas en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, además “(...) debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes.”⁷.

Del Petitorio Implícito:

SÉPTIMO: La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 7769-2013, en su considerando

⁷ Avalos Jara, Oxal, Comentaríos a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Jurista Editores, Lima, 2011, p. 322.

décimo quinto hace referencia a la Casación N° 7553-2013-CUSCO en la que se deja establecido “como un criterio de procedencia y tramitación de una demanda de reposición en la vía procedimental del proceso abreviado laboral, la posibilidad de que se pueda debatir la “existencia de una relación laboral de duración indeterminada”, ya sea por desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, o por aplicación del principio de primacía de la realidad; como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición (...);” asimismo, en su considerando décimo sexto cita la Casación N° 5796-2013 LIMA NORTE que señala: “En este escenario verificándose que el pedido de reposición sea planteado como pretensión principal “única”, es decir, que no se peticiona nada más que la readmisión en el empleo por vulneración al derecho al trabajo sea por existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento; los argumentos que sustentan el mismo, como los de reconocimiento de relación laboral a tiempo indeterminado, presupuesto a partir del cual corresponde hablar del derecho a la reposición; no es sino parte imprescindible del petitorio de reposición formulado; y en todo sentido, no constituye una pretensión adicional que implique que la demanda deba ser tramitada vía del proceso ordinario laboral en donde se permite la acumulación objetiva de pretensiones.”; puntualizando en su décimo séptimo considerando que “(...) este nuevo criterio adoptado, permite tramitar vía proceso laboral abreviado las demandas de reposición en los que se discute la existencia de una relación laboral de duración indeterminada; pues no constituye una pretensión autónoma e independiente de la pretensión de reposición, sino que forma parte de los hechos que sustentan el pedido”.

OCTAVO: Respecto del petitorio implícito en los procesos de reposición, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral - NLPT realizado en la ciudad de Lima los días 13 y 14 de setiembre del 2013 arribó a la siguiente conclusión: “En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando no debe correr dicho término, sino: tanto más, cuando se ha garantizado el derecho de defensa de la demandada, pues la empleadora no debe correr dichos términos, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita”.

NOVENO: Al respecto el Magistrado Omar Toledo Toribio⁸ señala que: “(...) somos de la opinión que es perfectamente posible que en el proceso abreviado laboral se pueda discutir la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, o el reconocimiento de la relación laboral en virtud del principio de primacía de la realidad, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición pues se configura un auténtico petitorio implícito que, como hemos sostenido, se trata de un supuesto de flexibilización del principio de congruencia. Este planteamiento reposa en consideraciones vinculadas a los principios que fundamentan el nuevo proceso laboral implantado con la NLPT, como son la prevalencia de lo oral sobre lo escrito, prevalencia del fondo sobre la forma, economía procesal, eficacia del proceso, tutela judicial efectiva y razonabilidad.”; siendo así, se tiene que si bien la pretensión principal está referida a determinar si corresponde la reposición por despido incausado, el petitorio implícito se circunscribe a determinar si existió una relación laboral a plazo indeterminado.

Del Principio de Primacía de la Realidad:

DÉCIMO: “El Principio de Primacía de la Realidad se constituye como uno de los principios pilares del resguardo, en la configuración y reconocimiento de toda relación efectiva de trabajo, pese a las distintas circunstancias a través de las cuales puede surgir el fraude en la contratación laboral operada por el empleador a través de su sagacidad al momento de aparentar una relación de trabajo en sí, En tal sentido este principio trasciende como un arma efectiva que todo ciudadano trabajador puede argumentar para requerir la intervención de la autoridad judicial, en pos del reconocimiento de la relación de trabajo que se encontraba efectivamente desarrollando así como el consiguiente pronunciamiento a su favor de todos los efectos que se derivan de la relación de trabajo instaurada (...)⁹; siendo necesario establecer que la aplicación de este principio será distinto para cada situación concreta, correspondiendo a las partes acreditar los hechos que permitan evidenciar de manera indubitable la realidad de lo que aconteció en contraposición de la apariencia de los documentos.

⁸ http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_33/doc_boletin_33.pdf

⁹ SANCHEZ ZAPATA, Ronni David, en *Nuevas Casuísticas en la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad por parte de la autoridad jurisdiccional en materia laboral*, Revista Soluciones Laborales N° 86, Gaceta Jurídica, p 107.

De los elementos de la relación laboral.

DÉCIMO PRIMERO: Al respecto, se debe de considerar que, nuestro ordenamiento laboral, se caracteriza por la vigencia del principio de la preferencia de la contratación indeterminada, que es recogido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003- 97-TR que señala, “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.”; de lo que se desprende la preferencia por la contratación laboral por tiempo indeterminado respecto a otros tipos de contratación; así, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.

Análisis del caso:

DÉCIMO SEGUNDO: De los hechos expuestos por el actor en audiencia; refiere que laboro para la demandada desde el 01 de mayo del 2016, en forma directa y personal y bajo un contratación verbal ya que no ha existido un contrato escrito es donde se exprese la modalidad contractual, lo cual ha sido aceptado por la demandada en sus alegatos de apertura (minuto 05’57”); sin embargo la demandada alega que el trabajador a estado sujeto como locador de servicio, ya que no ha existido una subordinación con la institución; por lo que considerando cada uno de los argumentos esgrimidos por las partes, se procede a analizar si han concurrido los elementos esenciales del contrato de trabajo indeterminado, como son: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración.

DÉCIMO TERCERO: Respecto de la prestación de servicios, el trabajador se compromete a prestar servicios al empleador por sí mismo. La obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo, de conformidad con lo prescrito en el artículo 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, “Los servicios para ser naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural (...); en tal sentido tenemos que el demandante ha señalado que prestaba servicios de manera personal, pues

precisamente se le contrató para que realice labores de vigilancia, lo cual ha sido aceptado por la demandada en sus argumentos de defensa durante a audiencia única, así como la constatación del Acta de infracción N° 061-2016-SUNAFIL/IRE-ANC-ZCHI (folios 119).

DÉCIMO CUARTO: En lo referente a la subordinación, elemento esencial previsto en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador (...)”, en tal sentido tenemos que dicha subordinación se encuentra acreditada con las copias del cuaderno de control de folios 12 a 112, por el cual se advierte que si firmaba un registro, así mismo conforme al informe del Acta de Infracción N° 061-2016-SUNAFIL/IRE-ANC-ZCH, en cual se constata que el actor realizaba un jornada de trabajo de 12 horas diarias, 06 días a la semana (ver folios 119); esto es que se encontraba sujeto a una jornada de trabajo establecida por la demandada; lo que implica subordinación.

DÉCIMO QUINTO: En cuanto a la remuneración, elemento esencial previsto en el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie (...)”, en tal sentido conforme se advierte de la de los recibos por honorarios de folios 5 a 10 quien expedía el actor a la demandada por los servicios prestado y por el cual se le daba una remuneración por la suma de S/. 1,400.00 soles.

DÉCIMO SEXTO: En consecuencia, se tiene que el demandante ha mantenido una labor de manera permanente y continua para con el demandado, teniendo un horario de trabajo y percibiendo una remuneración mensual por su labor, por lo que, se evidencia la existencia de simulación o fraude, en la contratación de la misma, al haber efectuado labores de carácter permanente, cumpliendo un horario de trabajo, teniendo que informar sobre las ocurrencias ocurridas en la demandada, así como el ingreso del personal de la misma y percibiendo una remuneración como contraprestación por sus servicios prestados, por lo que queda claro que los contratos de locación de servicios que ambas partes refieren haber suscrito, han sido desnaturalizados; concluyéndose en la existencia del vínculo laboral a tiempo indeterminado desde el inicio de la prestación de servicios, esto es el 1 de mayo de mayo del 2016.

El enfoque constitucional del Derecho al Trabajo:

DÉCIMO SÉPTIMO: El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala; “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, al respecto el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia señala que el contenido esencial del derecho al trabajo; así, en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC señala: *“El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (...)”*¹⁰; Carlos Blancas Bustamante señala, “(...) este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo - que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales -, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias; pues en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios”¹¹.

Del despido:

DÉCIMO OCTAVO: El despido es “un acto unilateral de la voluntad del cualquier empleador en virtud del cual, éste decide poner fin a la relación de trabajo”, debiendo agregar que ante la proclividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir, el derecho ha impuesto a esta institución la exigencia de la causalidad, de tal modo que sí la extinción unilateral del vínculo laboral no se funda en una causa justa previamente establecida en los artículos 23°, 24° y 46° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral¹²; los órganos jurisdiccionales tienen competencia para calificar el

¹⁰ Artículo 22° Constitución; El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

¹¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: El despido en el Derecho Laboral Peruano. Primera Edición. Ara Editores. Lima. 2002. Pág.119.

¹² Artículo 23°.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevinida, determinante para el desempeño de sus tareas.

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y

despido como nulo o arbitrario, habiendo establecido el Tribunal Constitucional la protección contra el despido arbitrario después de superado el periodo de prueba de tres meses; “Así, constatándose que al momento de su separación del cargo el demandante había superado el período de tres meses previsto por el artículo 10° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como período de prueba, había adquirido el derecho a la protección contra el despido arbitrario refrendado por la sentencia emitida por este Tribunal en el Expediente N° 976-2002-AA/TC.”¹³.

Del despido incausado:

DÉCIMO NOVENO: El despido incausado no se encuentra tipificado normativamente; sin embargo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, fundamento 15; prevé que los efectos restitutorios derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) Despido fraudulento; es a partir de esta sentencia que se produce una nueva clasificación del despido; así pues, se produce el denominado despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; en ese supuesto, señala el Tribunal, la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está viciada de nulidad – y, por consiguiente, el despido carece de efecto legal - cuando se produce con

bajo condiciones laborales y;

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

Artículo 24°.- Son causas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave.
- b) La condena penal por delito doloso y;
- c) La inhabilitación del trabajador.

Artículo 46°.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor.
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra y;
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845 (ahora Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal).

¹³ Tribunal Constitucional del Perú: Centro de Estudios Constitucionales: Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral, Lima, Perú, 2006, Editorial Palestra, p. 119

violación de los derechos fundamentales de la persona reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos¹⁴, por lo que procede la reposición del trabajador despedido sin expresión de causa¹⁵.

De las causales del despido:

VIGÉSIMO: Según el inciso g) y h) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, son causas de extinción del contrato de trabajo: “*El despido, en los casos y forma permitidos por la ley*” y “*La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley*”. Así, el despido y la terminación de la relación laboral por causas objetivas, en los casos y forma permitidos por la ley, son los contemplados en los artículos 23°, 24° y 46° de la norma invocada⁽¹⁶⁾; en los cuales se señalan los supuestos de hecho por los cuales el empleador puede despedir a un trabajador o dar por terminada la relación laboral; esto es, por causas justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o por causas objetivas.

Del Procedimiento del Despido:

VIGÉSIMO PRIMERO: Respecto al procedimiento, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por

¹⁴ STC Exp. N° 2252-2003-AA/TC.

¹⁵ Rodríguez García, Fernando y otro. La extinción del Contrato de Trabajo. Gaceta Jurídica, 2009, p.187.

⁽¹⁶⁾ Artículo 23°.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

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

Artículo 24°.- Son causas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave.
- b) La condena penal por delito doloso y;
- c) La inhabilitación del trabajador.

Artículo 46°.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor.
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra y;
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845 (ahora Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal).

Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece en su artículo 31° que el empleador debe otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que el trabajador pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta gravante en que no resulte razonable tal posibilidad, así como que el trabajador puede ser exonerado - por escrito - de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle; asimismo en su artículo 32° señala que la comunicación del despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese, no pudiendo invocar con posterioridad una causa distinta de la imputación en la carta de despido.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Encontrándose acreditado que el demandante laboró bajo el régimen laboral de la actividad privada, con un contrato de trabajo a plazo indeterminado, entonces no podía ser despedido sino por causa justa relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador¹⁷, y estando al acta de la denuncia policial de fecha 01 de Marzo del 2013, por el cual se constata que por disposición del Señor Edison Alipio Ferrer Gil quien es el Administrador del Distrito Fiscal del Santa, quien refirió que el demandante es un locador de servicios y que no tiene ningún contrato laboral, y que ya no labora más; hechos que no han sido desacreditados por la demandada; por cuanto de su escrito de contestación su teoría del caso se basa que los contratos suscritos con el actor fueron contratos bajo servicios no personales, es decir que era locador, no acreditando la causa justa de despido¹⁸¹⁹, por lo que el despido resulta incausado.

De la reposición:

¹⁷ Decreto Supremo N° 003-97-TR; artículo 22° "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. (...)".

¹⁸ Ley N° 29497; artículo 23°: "Carga de la prueba. 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...) 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: (...) c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

¹⁹ Decreto Supremo N° 003-97-TR; artículo 22° "(...) La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido."

VIGÉSIMO TERCERO: Habiéndose determinado que el demandante se encontraba sujeto a un contrato laboral a plazo indeterminado y que su despido fue incausado, corresponde un pronunciamiento respecto a la reposición; para lo cual debe tenerse en cuenta que con fecha 1 de junio se publicó en la página web del Tribunal Constitucional²⁰, y con fecha 5 de junio del 2015, en el Diario Oficial el Peruano, la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco contra el Corte Superior de Justicia de Junín; en la que se establece como precedente vinculante, de aplicación obligatoria a los procesos laborales²¹, los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23; así el fundamento 18 señala; “Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo N° 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo N° 728 para el sector privado.”.

VIGÉSIMO CUARTO: Posterior a esta sentencia, el Tribunal Constitucional ha precisado los alcances de este precedente; así en el Expediente N° 6681-2013-PA/TC-LAMBAYEQUE, fundamento 5 señala; “ (...) este Tribunal estima necesario distinguir más claramente entre función pública y carrera administrativa, en atención precisamente a lo dispuesto en el "precedente Huatuco". Así, sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. N.º 05057-2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a esta último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, es corresponde aplicar las reglas del "precedente Huatuco",

²⁰ http://tc.gob.pe/portal/servicios/tc_consulta_causas.php, estando el contenido en la siguiente dirección electrónica <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>.

²¹ Nueva Ley Procesal del Trabajo; artículo IV; Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

referidas al pedido de reposición.”; indicando en el fundamento 10; “(...) el "precedente Huatuco" promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos. Al respecto, es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa.”; concluyendo en el fundamento 11; “(...) es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública (...); precisando en el fundamento 13, los elementos o presupuestos fácticos para la aplicación de la regla jurisprudencial del precedente Huatuco; “(a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede atarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. (b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4).”.

VIGÉSIMO QUINTO: Desarrollando los presupuestos para la aplicación del precedente Huatuco, tenemos que se ha acreditado la existencia de una relación laboral con la demandada en el **B**; esto es que se encubrió una relación laboral de carácter permanente; cumpliéndose así con el primer presupuesto; sin embargo se peticiona reposición en la plaza de vigilante, plaza que no forma parte de la carrera administrativa dentro del **B**, por lo que no se cumple el segundo presupuesto para la aplicación del precedente Huatuco; por lo que no corresponde un pronunciamiento sobre la existencia de un concurso público de méritos para una plaza vacante y presupuestada; Se debe precisar que la continuación de la Audiencia se admite como medio probatorio el oficio N° 1404-2017-MP-ADA-DR-SANTA, por el cual se advierte que el demandante a la fecha esta laborando para la demandada; sin embargo en la misma audiencia el demandante refiere que su contratación es de 24 a 24, es decir un día trabaja y otro día, sin formar ningún contrato (minuto 19’52” tercer video), lo cual es aceptado por la parte demandada que su contratación es por servicios no personales y que si ha girado recibos por honorarios (minuto 21’27” del tercer video), siguiendo la misma modalidad en la que inicialmente fue contratado (01 de mayo

del 2016), por lo que habiéndose acreditado que su contratación ha sido desnaturalizada; resulta fundada la reposición solicitada.

De los costos procesales:

VIGÉSIMO SEXTO: Para determinar los honorarios profesionales, el Juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: 1) La duración del proceso, 2) Instancias jurisdiccionales, 3) Complejidad de la materia litigiosa; 4) La labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora; además se debe considerar que el Tribunal Constitucional establece, “(...) las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes”²²; siendo así, debe fijarse como costos del proceso la suma de S/. 1,500.00 Soles más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.

3.- PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, la Señora Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

- Declarando **FUNDADA** la demandada interpuesta por **A** contra **B** sobre **REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO**.
- **NOTIFÍQUESE** a la demandada para que en el plazo de **CINCO DÍAS** de notificado cumpla con **REPONER** a la demandante en su puesto de trabajo y con el mismo nivel remunerativo que ocupara antes de su cese, esto es en el cargo de Vigilante del **B** ubicada en (...); debiendo establecerse que entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-97-TR, desde el 01 de Mayo del 2016 al a la fecha.

²² Expediente N° 00052-2010-PA/TC

- **FIJAR** como costos del proceso la suma de S/. 1,500.00 Soles más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.
- Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, **ARCHÍVESE** en el modo y forma de ley. Notifíquese.-

Sentencia de Segunda Instancia

SALA LABORAL - Sede Periférica I

EXPEDIENTE : 00875-2017-0-2501-JR-LA-01.

MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO.

RELATOR : E

DEMANDADO : B

DEMANDANTE : A

RESOLUCIÓN NÚMERO: SIETE.

Chimbote, cinco de Setiembre Del dos mil diecisiete.-

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

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha 16 de junio del 2017, que declara fundada la demanda interpuesta por don **A** contra **B** sobre reposición por despido incausado; en consecuencia, se ordena a la demandada cumpla con reponer al demandante en su puesto de trabajo y con el mismo nivel remunerativo que ocupara antes de su cese; esto es, en el cargo de Vigilante del **B**, ubicada en la cuadra 8 de la Av. Pardo de Chimbote, debiendo establecerse que entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-97-TR, desde el 01 de mayo del 2016 a la fecha; fija como costos del proceso la suma de S/ 1,500.00 soles, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.

FUNDAMENTOS DE LA PARTE APELANTE:

La parte demandada argumenta su apelación señalando que: **a)** Se puede apreciar de los fundamentos 13, 14, y 15 de la sentencia, que el análisis de la A que para declarar fundada la demanda, se basa solo en uno de los puntos del precedente vinculante Huatuco Huatuco, es decir, no analiza de manera correcta el alcance de la precitada sentencia; **b)** Se tiene que tener en cuenta la Ley N° 28175, ya que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal de las entidades de la administración pública; siendo así, se tiene que el acceso al empleo debe generarse a través de un curso de méritos; **c)** Cuando se trata de trabajadores de la administración pública que requieren la desnaturalización de sus contratos civiles o temporales para convertirlos en un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, no basta la mera verificación de que en el terreno de los hechos existió una relación laboral y no civil, ni que el contrato de trabajo sujeto a modalidad no cumple con los requisitos que establece la Ley, sino además que la constatación de estos hechos se requiere que el demandante hubiera ganado un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante; y, **d)** Al considerarse que la pretensión principal no debe ser amparada por el Superior, en atención de todas las consideraciones expuestas en su recurso, se debe dejar sin efecto la pretensión accesoria del pago de costos del proceso.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

PRIMERO: Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores *in iudicando* sino también de los errores *in procedendo*, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.

SEGUNDO: Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia – dice De la Rúa- tiene en segunda

instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”.

TERCERO: Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “*Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II*” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que: “*La fundamentación del **agravio** es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil*”; además, la CAS N° 1203-99 establece que: “*Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso*”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “*Es indispensable que el recurso de apelación contenga una **fundamentación del agravio**, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso*”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la parte demandada en su recurso impugnatorio.

CUARTO: Que, conforme se aprecia del escrito postulatorio, el demandante

interpone demanda sobre reposición por despido incausado, alegando haber ingresado a laborar directamente para la demandada desde el 01 de mayo del 2016 al 01 de marzo del 2017, desempeñándose como Agente de Vigilancia y bajo contrato de trabajo verbal y a plazo indeterminado; por su parte, la demandada señala que SEIPSA S.A.C. dejó de prestar sus servicios; es por ello que, de manera excepcional, urgió la necesidad de seguir contando con personal de vigilancia, con el propósito de velar por la integridad de sus trabajadores; sin embargo, se debe tener en cuenta la Ley Marco del Empleo Público, N° 28175, para el ingreso del demandante, el cual se debe generar mediante concurso público.

QUINTO: Que, el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175, vigente a partir del 01 de enero del 2005, respecto al acceso al empleo público, señala: “*El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades*”; añadiendo el artículo 4 de la citada normativa que: “*El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:*
1. Funcionario público.- *El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas. El Funcionario Público puede ser: a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria. b) De nombramiento y remoción regulados. c) De libre nombramiento y remoción.*
2. Empleado de confianza.- *El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento.*
3. Servidor público.- *Se clasifica en: a) Directivo superior.- El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno. A este grupo se ingresa*

por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional. Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas en la presente Ley. b) Ejecutivo.- El que desarrolla funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Conforman un grupo ocupacional. c) Especialista.- El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional. d) De apoyo.- El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional”.

SEXTO: Que, bajo dicho presupuesto, en relación a la aplicación de la Ley del Empleo Público para el ingreso de trabajadores a entidades públicas, como en el presente caso, la Sala Suprema ha emitido diversos pronunciamientos, siendo entre ellas la Casación Laboral N° 8347-2014- DEL SANTA (Caso Carlos Humberto Simon Chávez) de fecha 15 de diciembre del 2015, que en su fundamento sexto señala: “*El trabajador que no ingresa por concurso público de méritos, conforme el artículo 5° de la Ley N° 28175, no tiene derecho a reclamar la reposición en el empleo, conforme a los criterios establecidos en el Precedente Constitucional N° 5057-2013-PA/TC-JUNIN y a la Casación Laboral N° 11169-2014-Lima*”; asimismo, la Casación Laboral N° 11169-2014 - LA LIBERTAD, que en su décimo quinto considerando ha establecido la correcta interpretación del artículo 5 de la Ley N° 28175, siendo éste el siguiente: “*El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidades de las personas en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto*

administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve ordena o permita”; además, la Casación Laboral N° 14489-2014- CUSCO de fecha 26 de mayo del 2016, en fundamento noveno, ratifica que a los trabajadores del Poder Judicial sin distinción alguna, le es aplicable la Ley Marco del Empleo Público: *“El artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece: “El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”. El Poder Judicial constituye uno de los Poderes del Estado, cuyos trabajadores se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada desde el doce de abril de mil novecientos noventa y seis, de conformidad con el artículo 1° de la Ley N° 26586; en consecuencia, al formar parte de la administración pública resulta aplicable a sus trabajadores la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, conforme lo señala el inciso 3) del artículo III del Título Preliminar de la citada norma”*.

SÉTIMO: Que, ante lo acotado precedentemente y de la revisión de autos, se aprecia que si bien el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, dispone que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, al tratarse de un trabajador de una institución pública bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 debe tenerse en cuenta que su ingreso debe estar en función a lo señalado en el artículo 5 de la Ley N° 28175, es decir mediante concurso público y abierto; criterio que también ha sido ratificado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 11901-2015-DEL SANTA de fecha 27 de abril del 2017, en un caso similar respecto al cargo de vigilante de una entidad pública, estableciéndose en su décimo segundo considerando que:

“...se advierte que el demandante pretende su reposición, sin haber acreditado su ingreso a través de un concurso público y abierto (concurso de méritos) para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, requisito indispensable

para el ingreso, de acuerdo a los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagrados en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en concordancia con el artículo 5° de la acotada norma...”; siendo así, estando a que conforme a la revisión de los actuados el demandante no ha acreditado que su ingreso a laborar para la demandada haya sido mediante concurso público de méritos, su pretensión no corresponde ser amparada atendiendo a la normativa antes señalada, debiendo revocarse la venida en grado y declarar infundada la demanda. Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior:

RESUELVE:

REVOCARON la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha 16 de junio del 2017, que declara fundada la demanda interpuesta por don **A** contra el **B** sobre reposición por despido incausado; **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA** la misma; disponiéndose el archivamiento de los actuados en el modo y forma de ley; y, los **DEVOLVIERON** a su Juzgado de origen. *Juez Superior*
G

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis</i></p>	

		PARTE CONSIDERATIVA	<p><i>individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
			<p>Motivación del derecho</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
			<p>Aplicación del Principio de</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa) Si cumple</i></p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</i></p>

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

Aplica sentencia de segunda instancia

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

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

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

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

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
(Lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la *individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple**

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **No cumple** (*en la sentencia esta parte ha sido considerada en la parte considerativa*)

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **No cumple** (*en la sentencia esta parte ha sido considerada en la parte considerativa*).

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

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

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

1. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

cumple

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple**

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver* **Si cumple**

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple**

2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.** **Si cumple**

3. **Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.** **Si cumple**

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

ANEXO 4: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- 4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho*
- 4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
- 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación,

utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

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

Introducción

5

Postura de las partes

5

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

Fundamentos:

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

valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

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

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

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=					
2	4	6	8	10					

Parte considerativa	Nombre de la sub dimensió n			X		14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensió n				X		[13 - 16]	Alta
							[9 - 12]	Mediana
							[5 - 8]	Baja
							[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia

Examinar el cuadro siguiente:

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

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 positiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30									
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta										
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	14	[17 -20]										Muy alta
							X			[13-16]										Alta
		Motivación del derecho				X				[9- 12]										Mediana
										[5 -8]										Baja
	Parte	Aplicación del principio de congruencia		1	2	3	4	5	9	[9 -10]										Muy alta
							X			[7 - 8]										Alta
										[5 - 6]										Mediana
		Descripción						X		[3 - 4]										Baja

		de la decisión							[1 - 2]	Muy baja				
--	--	----------------	--	--	--	--	--	--	---------	----------	--	--	--	--

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

- ⤴ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ⤴ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

- [33 - 40] = Los valores pueden ser 33,34,35,36,37, 38, 39 o 40 = Muy alta
- [25 - 32] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31 o 32 = Alta
- [17 - 24] = Los valores pueden ser 17,18,19,20,21,22,23, o 24 = Mediana
- [9 - 16] = Los valores pueden ser 9,10,11,12,13,14,15 o 16 = Baja
- [1 - 8] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7 u 8 = Muy baja

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

ANEXO 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias

5.1. Resultados

Anexo 5.1: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
<p>Introducción</p> <p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA PRIMER JUZGADO DE TRABAJO</p> <p>EXPEDIENTE : 00875-2017-0-2501-JR-LA-01 MATERIA : REPOSICIÓN JUEZ : D ESPECIALISTA : C DEMANDADO : B DEMANDANTE : A</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO Chimbote, dieciséis de junio del dos mil diecisiete.-</p> <p>VISTOS; los actuados la Jueza del Primer Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente sentencia:</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA: 2. La demanda: Con escrito de folios 127 a 141, A interpone demanda contra B sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO. Mediante resolución número tres de folios 176 a 177 se admite a trámite la</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2.Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3.Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado. Si cumple</i></p> <p>4.Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple</i></p> <p>5.Evidencia claridad: <i>el contenido</i></p>				X							

	<p>demanda en la vía de proceso abreviado laboral, corriéndose traslado a la parte demandada señalándose fecha para la realización de la audiencia única.</p> <p style="text-align: center;">▲ 1.2. Audiencia Única:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conciliación: Acreditado las partes procesales, leídas las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y los apercibimientos previstos en el artículo 15° del mismo texto normativo, se frustra la etapa conciliatoria por mantener ambas partes sus posiciones expresadas en la demanda y en la contestación; por lo que se señala las pretensiones materia de juicio; asimismo se da cuenta con el escrito de contestación de demanda, el que es calificado positivamente y se corre traslado al abogado de la demandante. 	<p><i>del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>								6		
Postura de las partes	<ul style="list-style-type: none"> • Confrontación de Posiciones: La parte demandante oraliza sus alegatos de apertura a partir del minuto 00'17" del tercer video, y la demandada lo oraliza a partir del minuto 04'47" del tercer video • Actuación Probatoria: Conforme queda registrado en la grabación de la audiencia, se señalan los hechos no necesitados de prueba y las pretensiones materia del proceso, se admiten los medios probatorios ofrecidos por las partes, contra los cuales no existe cuestión probatoria alguna; y previo juramento de ley; sin embargo, en la etapa de actuación de medios probatorios, de acuerdo a lo que expone el abogado del demandante, se suspende la audiencia a fin de que la demandada informe cual es la situación de la prestación de servicios del demandante a la fecha, señalándose fecha para la continuación de la audiencia para el día nueve de junio del año en curso; fecha en la que se continua con la audiencia y se actúan los medios probatorios; admitiéndose como medio probatorio de oficio el oficio N° 1404-2017. • Alegatos: Finalmente, el abogado de la parte demandante oraliza sus alegatos de clausura, correspondiendo al estado del proceso a emitir sentencia. 	<p>1.Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. No cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>	X									

Fuente: Expediente N° 00875-2017-0-2501-JR-LA-01 Distrito Judicial del Santa –Chimbote. 2022.

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

Anexo 5.2: Calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	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 (2x1)	4 (2x2)	6 (2x3)	8 (2x4)	10 (2x5)	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
	<p>II. PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p><i>De los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional:</i></p> <p>PRIMERO: En el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, el artículo 139º inciso 3 de la Constitución Política establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional; la observancia del debido proceso²³ y la tutela jurisdiccional²⁴; con las que se busca garantizar que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limiten a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución, sino que se extienden a aquellos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> No cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios,</i></p>			X							

²³ “El debido proceso es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Este derecho contiene un doble plano, pues además de responder a los elementos formales o procedimentales de un proceso (juez natural, derecho de defensa, plazo razonable, motivación resolutoria, acceso a los recursos, instancia plural, etc.) asegura elementos sustantivos o materiales, lo que supone la preservación de criterios de justicia que sustenten toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, etc.)”. LANDA ARROYO, César. “El debido proceso en la jurisprudencia: Corte Suprema de Justicia, Tribunal Constitucional, Corte Interamericana de Derechos Humanos”, Lima. AMAG, 2012.

²⁴ “La tutela jurisdiccional es un derecho que comporta una protección eminentemente procesal, absolutamente independiente del derecho alegado, y en tanto derecho complejo tiene cuatro manifestaciones concretas: a) el derecho de acceso al proceso; b) el derecho a una resolución fundada en derecho; c) el derecho a la ejecución de lo resuelto y; d) el derecho a los recursos legalmente establecidos.” SAN MARTIN CASTRO, César. Ponencia en el Primer Seminario del Centro de Estudios Constitucionales, Centro Cultural PUCP, Lima, junio 2005.

	<p>derechos que se funden en la dignidad humana y que sean esenciales para cumplir con la finalidad del proceso; conforme al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y lo que establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos²⁵.</p> <p>De la Actividad Probatoria:</p> <p>SEGUNDO: La actividad probatoria comprende los actos que realizan las partes procesales mediante el ofrecimiento de los medios probatorios²⁶ y que tienen por objeto confirmar sus afirmaciones y contradecir lo alegado por la contraparte, recae únicamente sobre las afirmaciones que son controvertidas después de los actos de alegación, puesto que las afirmaciones de hechos no controvertidos están excluidas de la prueba; los medios probatorios son valorados²⁷ por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; donde los indicios constituyen circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia, que pueden ser entre otros las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los</p>	<p><i>interpreta la prueba, para saber su significado).</i> No cumple!</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de</i></p>			X				12			

²⁵ La Convención Americana sobre Derechos Humanos establece como un derecho que toda persona cuente con las garantías judiciales al momento de ser procesada (artículo 8°) y para tal efecto el Estado debe asegurar su protección judicial (artículo 25°); reconociendo lo que la doctrina denomina el debido proceso y/o la tutela jurisdiccional, referidas fundamentalmente a reconocer los derechos humanos de los individuos partes en un proceso y las obligaciones del Estado; para satisfacer, de acuerdo a los estándares internacionales, la correcta impartición de justicia.

²⁶ "Los medios probatorios o medios de prueba no son otra cosa que las herramientas aportadas principalmente por las partes y eventualmente gestionadas a iniciativa del juez, gracias a las cuales el órgano jurisdiccional se pone en contacto con los hechos desconocidos para comprobarlos con base en las razones o motivos que los mismos provocan y que llevan al juez a la certeza sobre la existencia u ocurrencia de tales hechos (...)" Paredes Palacios, citado por Oxal Avalos Jara, en Cometarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Jurista Editores, Lima, 2011, p. 321.

²⁷ "El código adjetivo ha adoptado el sistema de la libre valoración, señalando que los medios probatorios deben ser valorados en forma conjunta y meritutados en forma razonada, lo cual no implica que el Juzgador, al momento de emitir sentencia, deba señalar la valoración otorgada a cada prueba actuada, sino únicamente lo hará respecto a los medios probatorios que de forma esencial y determinada han condicionado su decisión (...)" Considerando Noveno de la Casación N° 823-2010-Lima, Sala Civil Permanente.

	<p>antecedentes de la conducta de las partes, de las que se derivan presunciones legales tal como lo prescribe el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497.</p> <p>De las actuaciones procesales:</p> <p>TERCERO: Si bien en el artículo 12.1 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, se señala que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas; tal es así que “(...) la prevalencia de la oralidad sobre el acto procesal escrito no es una recomendación para el juez laboral, es una regla que debe seguir obligatoriamente (...)”²⁸; no obstante, nuestro sistema procesal laboral, es mixto, puesto que algunas actuaciones judiciales serán en forma oral y otras en forma escrita, ya que la demanda y la contestación de la misma se presentan por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en los artículos 16° y 19° de la Ley N° 29497, además de los establecidos en el Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral; los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación y se admiten y se actúan en la audiencia de juzgamiento conforme lo dispone el artículo 21 del texto normativo ya citado; así, esta combinación de la oralidad y la escritura se patentiza también en algunas actuaciones procesales.</p> <p>De los argumentos orales de las partes procesales:</p> <p>CUARTO: El abogado del demandante en sus alegatos de apertura minuto 00’17” refiere que se basan; primero en establecer si es que ha existido una relación laboral entre la</p>	<p><i>ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										20
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

²⁸ AVALOS JARA, Oxal Víctor, Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Jurista Editores, Lima, 2014, p. 232.

<p>demandada y el demandante; quien ha empezado a laborar para la demandada desde el 01 de mayo del 2016 en forma directa personal y bajo una contratación verbal, no ha existido una contratación escrita donde se exprese la modalidad contractual; y que el servicio de vigilancia que ha prestado el demandante la ha realizado en una de sus sedes, en la sede central del distrito Fiscal del Santa, las labores lo ha realizado bajo un horario de trabajo, el cual ha sido por más de 4 horas; específicamente por 12 horas diarias con una jornada de 6 días a la semana; indica que las labores que ha realizado han estado direccionadas por el supervisor, en su oportunidad también por el administrador de la sede central del Ministerio Público, quien disponía las formas en las cuales debían desempeñarse las labores de vigilancia y supervisión para el cuidado de los ambientes, y los bienes e incluso del personal jurisdiccional y administrativo; todos estos hechos que se han realizado en la práctica determinan la configuración de una relación laboral, debe mencionar que por estos servicios ha sido remunerado con la suma de S/. 1,400.00 soles mensuales; y siendo que desde el 01/05/2016 al 28/02/2017 el demandante había laborado de manera continua, ya había superado el periodo de prueba que señala el artículo 10 del Decreto Supremo 003-97-TR adquiriendo la protección contra el despido arbitrario; alega que no solicitan una desnaturalización de las prestaciones porque atendiendo al principio de primacía de la realidad evidente la naturaleza de las prestaciones laborales ha sido netamente laboral; y estando que si ha existido una relación laboral y ha superado el periodo de prueba entonces ha adquirido el trabajador la protección contra el despido arbitrario y el empleador solo podía despedirlo por una causa establecida en la ley, una causa objetiva; con fecha 01 de marzo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del 2017 se le impide el ingreso a su centro de trabajo, donde de manera verbal el administrador decide que éste no continúe laborando, por ende dicha modalidad de despido se configura en un despido incausado.</p> <p>La demandada oraliza sus argumentos de defensa (minuto 4'47" del tercer video), alegando que el demandante ha sido contratado de manera verbal, en merito a que el Ministerio Público termino contratos con la tercerizadora, debido a que este no cumplía con pagar sus remuneraciones y beneficios sociales cesados, por lo que de manera directa se le contrata al demandante con 12 horas de servicio y su pago de S/. 1,400.00 soles mensuales; si bien es cierto hablamos de la protección de un derecho al trabajo debemos precisar, que este derecho al trabajo no se protege en todas sus formas o en todas sus formas de prestación de servicios, si no en una manera particular de brindarla, en este caso no hablamos de un servidor público, sino es un prestador de servicios que ha estado sujeto como locador de servicios, no existiendo una subordinación con la institución, ya que el señor sabia las condiciones de trabajo no contaba con los beneficios de ley, de seguro, de bonificaciones sociales gratificaciones y todo lo demás, recibía o giraba recibos por honorarios por sus servicios los mismos que estaban sujetos a cuarta categoría lo que corresponde a los profesionales independientes, no teniendo relación alguna con la institución; precisan que de su escrito de contestación se basan en la casación laboral 11901-2015 -DEL SANTA que han tenido a bien mencionar en este caso; por qué ha sucedido en la jurisdicción un caso de iguales circunstancianos con la Corte Superior de Justicia del Santa y un personal de resguardo cuya pretensión era la misma que hoy ocupa, la reposición a una planilla y la indemnización por un despido aparentemente</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>arbitrario; y en la cual se hace mención, no solamente mención al precedente Huatuco y solicita la desvirtuación en este proceso; Sin embargo en esta casación laboral 11901-2015 - DEL SANTA cinco supremos hacen mención de este precedente vinculante en cuya aplicación mencionan que se debe tener en cuenta la ley 28175 que es la ley marco del empleo público, que establece como principios el merito y la capacidad en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas se basan en el merito y la capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública, en el caso que hoy nos ocupa el demandante no ha ingresado a la institución por un concurso público y como ha sido la apreciación de los cinco supremos no podemos como abogados hacer un análisis vago o objetivo y encontrarle la manera objetiva y subjetiva a la norma en este caso los supremos han considerado no solamente tener en cuenta el precedente Huatuco y Huatuco, sino además la casación laboral Casación laboral 11169-2015-LA LIBERTAD de fecha 29/10/2015 respecto al acceso a la función pública en el cual menciona el siguiente criterio el acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarme mediante concurso público y abierto y en base a los meritos y capacidades de las personas en un régimen igual de oportunidades, cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación valida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo promueve ordene o permita; cabe indicar que esta sala se ha pronunciado sobre los alcances del precedente Huatuco en las casaciones 8347-2014 DEL SANTA, 4336-2015 ICA en los cuales su fundamento es el mismo que han sustentado en su</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contestación, que el señor ha tenido ingreso por concurso público, la plaza que se solicita no existe dentro del CAP de la institución, y si declaran fundada esta demanda es una puerta a que tantos trabajadores que se encuentran laborando en la institución pública se genera un detrimento patrimonial a la institución porque no se cuenta con los requisitos establecidos por ley para ingresar o reponer a un trabajador.</p> <p><i>De la delimitación del petitorio:</i></p> <p><u>QUINTO:</u> Concluidos los alegatos finales, se establece como hecho no necesitado de actuación probatoria; (minuto 09'10") la prestación de servicios que brindó el demandante a la demandada, desde el 01805/2016 al 01/03/2017; y que la prestación de servicios consistía en labores de resguardo y vigilancia; y se señaló como pretensiones materia del proceso determinar si corresponde la reposición por despido incausado; debiendo previamente establecer la existencia de un vínculo laboral que constituye el petitorio implícito; por lo que es dentro de este contexto que se deberá emitir pronunciamiento, para tal finalidad la valoración de las pruebas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida; constituyendo el petitorio implícito, la existencia de una relación laboral.</p> <p><u>SEXTO:</u> Para el análisis del caso, se debe tener en cuenta que la regulación de la carga probatoria se instaura a partir del núcleo básico del derecho probatorio; es decir la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sujetos a las reglas establecidas en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, además "(...) debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora,</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>pues lo que se busca es únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes.”²⁹.</p> <p><i>Del Petitorio Implícito:</i></p> <p><u>SÉPTIMO:</u> La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 7769-2013, en su considerando décimo quinto hace referencia a la Casación N° 7553-2013-CUSCO en la que se deja establecido “como un criterio de procedencia y tramitación de una demanda de reposición en la vía procedimental del proceso abreviado laboral, la posibilidad de que se pueda debatir la “existencia de una relación laboral de duración indeterminada”, ya sea por desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, o por aplicación del principio de primacía de la realidad; como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición (...); asimismo, en su considerando décimo sexto cita la Casación N° 5796-2013 LIMA NORTE que señala: “En este escenario verificándose que el pedido de reposición sea planteado como pretensión principal “única”, es decir, que no se peticiona nada más que la readmisión en el empleo por vulneración al derecho al trabajo sea por existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento; los argumentos que sustentan el mismo, como los de reconocimiento de relación laboral a tiempo indeterminado, presupuesto a partir del cual corresponde hablar del derecho a la reposición; no es sino parte imprescindible del petitorio de reposición formulado; y en todo sentido, no constituye una pretensión adicional que implique que la demanda deba ser</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

²⁹ Avalos Jara, Oxal, Cometarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Jurista Editores, Lima, 2011, p. 322.

	<p>tramitada vía del proceso ordinario laboral en donde se permite la acumulación objetiva de pretensiones.”; puntualizando en su décimo séptimo considerando que “(...) este nuevo criterio adoptado, permite tramitar vía proceso laboral abreviado las demandas de reposición en los que se discute la existencia de una relación laboral de duración indeterminada; pues no constituye una pretensión autónoma e independiente de la pretensión de reposición, sino que forma parte de los hechos que sustentan el pedido”.</p> <p>OCTAVO: Respecto del petitorio implícito en los procesos de reposición, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral - NLPT realizado en la ciudad de Lima los días 13 y 14 de setiembre del 2013 arribó a la siguiente conclusión: “En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando no debe correr dicho término, sino: tanto más, cuando se ha garantizado el derecho de defensa de la demandada, pues la empleadora no debe correr dichos términos, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita”.</p> <p>NOVENO: Al respecto el Magistrado Omar Toledo Toribio³⁰ señala que: “(...) somos de la opinión que es perfectamente posible que en el proceso abreviado laboral se pueda discutir la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, o el reconocimiento de la relación laboral en virtud del principio de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

³⁰ http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_33/doc_boletin_33.pdf

<p>primacía de la realidad, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición pues se configura un auténtico petitorio implícito que, como hemos sostenido, se trata de un supuesto de flexibilización del principio de congruencia. Este planteamiento reposa en consideraciones vinculadas a los principios que fundamentan el nuevo proceso laboral implantado con la NLPT, como son la prevalencia de lo oral sobre lo escrito, prevalencia del fondo sobre la forma, economía procesal, eficacia del proceso, tutela judicial efectiva y razonabilidad.”; siendo así, se tiene que si bien la pretensión principal está referida a determinar si corresponde la reposición por despido incausado, el petitorio implícito se circunscribe a determinar si existió una relación laboral a plazo indeterminado.</p> <p><i>Del Principio de Primacía de la Realidad:</i> <u>DÉCIMO:</u> “El Principio de Primacía de la Realidad se constituye como uno de los principios pilares del resguardo, en la configuración y reconocimiento de toda relación efectiva de trabajo, pese a las distintas circunstancias a través de las cuales puede surgir el fraude en la contratación laboral operada por el empleador a través de su sagacidad al momento de aparentar una relación de trabajo en sí, En tal sentido este principio trasciende como un arma efectiva que todo ciudadano trabajador puede argumentar para requerir la intervención de la autoridad judicial, en pos del reconocimiento de la relación de trabajo que se encontraba efectivamente desarrollando así como el consiguiente pronunciamiento a su favor de todos los efectos que se derivan de la relación de trabajo instaurada (...)”³¹;</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

³¹ SANCHEZ ZAPATA, Ronni David, en *Nuevas Casuísticas en la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad por parte de la autoridad jurisdiccional en materia laboral*, Revista Soluciones

	<p>siendo necesario establecer que la aplicación de este principio será distinto para cada situación concreta, correspondiendo a las partes acreditar los hechos que permitan evidenciar de manera indubitable la realidad de lo que aconteció en contraposición de la apariencia de los documentos.</p> <p><i>De los elementos de la relación laboral.</i></p> <p><u>DÉCIMO PRIMERO:</u> Al respecto, se debe de considerar que, nuestro ordenamiento laboral, se caracteriza por la vigencia del principio de la preferencia de la contratación indeterminada, que es recogido en el artículo 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR que señala, “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.”; de lo que se desprende la preferencia por la contratación laboral por tiempo indeterminado respecto a otros tipos de contratación; así, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.</p> <p><i>Análisis del caso:</i></p> <p><u>DÉCIMO SEGUNDO:</u> De los hechos expuestos por el actor en audiencia; refiere que laboro para la demandada desde el 01</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de mayo del 2016, en forma directa y personal y bajo un contratación verbal ya que no ha existido un contrato escrito es donde se exprese la modalidad contractual, lo cual ha sido aceptado por la demandada en sus alegatos de apertura (minuto 05'57"); sin embargo la demandada alega que el trabajador a estado sujeto como locador de servicio, ya que no ha existido una subordinación con la institución; por lo que considerando cada uno de los argumentos esgrimidos por las partes, se procede a analizar si han concurrido los elementos esenciales del contrato de trabajo indeterminado, como son: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración.</p> <p><u>DÉCIMO TERCERO:</u> Respecto de la prestación de servicios, el trabajador se compromete a prestar servicios al empleador por sí mismo. La obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo, de conformidad con lo prescrito en el artículo 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, “Los servicios para ser naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural (...); en tal sentido tenemos que el demandante ha señalado que prestaba servicios de manera personal, pues precisamente se le contrató para que realice labores de vigilancia, lo cual ha sido aceptado por la demandada en sus argumentos de defensa durante a audiencia única, así como la constatación del Acta de infracción N° 061-2016-SUNAFIL/IRE-ANC-ZCHI (folios 119).</p> <p><u>DÉCIMO CUARTO:</u> En lo referente a la subordinación, elemento esencial previsto en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador (...)", en tal sentido tenemos que</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dicha subordinación se encuentra acreditada con las copias del cuaderno de control de folios 12 a 112, por el cual se advierte que si firmaba un registro, así mismo conforme al informe del Acta de Infracción N° 061-2016-SUNAFIL/IRE-ANC-ZCH, en cual se constata que el actor realizaba un jornada de trabajo de 12 horas diarias, 06 días a la semana (ver folios 119); esto es que se encontraba sujeto a una jornada de trabajo establecida por la demandada; lo que implica subordinación.</p> <p><u>DÉCIMO QUINTO:</u> En cuanto a la remuneración, elemento esencial previsto en el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie (...)”, en tal sentido conforme se advierte de la de los recibos por honorarios de folios 5 a 10 quien expedía el actor a la demandada por los servicios prestado y por el cual se le daba una remuneración por la suma de S/. 1,400.00 soles.</p> <p><u>DÉCIMO SEXTO:</u> En consecuencia, se tiene que el demandante ha mantenido una labor de manera permanente y continua para con el demandado, teniendo un horario de trabajo y percibiendo una remuneración mensual por su labor, por lo que, se evidencia la existencia de simulación o fraude, en la contratación de la misma, al haber efectuado labores de carácter permanente, cumpliendo un horario de trabajo, teniendo que informar sobre las ocurrencia ocurridas en la demandada, así como el ingreso del personal de la misma y percibiendo una remuneración como contraprestación por sus servicios prestados, por lo que queda claro que los contratos de locación de servicios que ambas partes refieren haber suscrito, han sido desnaturalizados; concluyéndose en la existencia del vínculo laboral a tiempo indeterminado desde el inicio de la</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>prestación de servicios, esto es el 1 de mayo de mayo del 2016.</p> <p><i>El enfoque constitucional del Derecho al Trabajo:</i> <u>DÉCIMO SÉPTIMO:</u> El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala; “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, al respecto el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia señala que el contenido esencial del derecho al trabajo; así, en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC señala: <i>“El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (...)”</i>³²; Carlos Blancas Bustamante señala, “(...) este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo - que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales -, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias; pues en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

³² Artículo 22° Constitución; El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

	<p>que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios”³³.</p> <p><i>Del despido:</i></p> <p><u>DÉCIMO OCTAVO:</u> El despido es “un acto unilateral de la voluntad del cualquier empleador en virtud del cual, éste decide poner fin a la relación de trabajo”, debiendo agregar que ante la proclividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir, el derecho ha impuesto a esta institución la exigencia de la causalidad, de tal modo que sí la extinción unilateral del vínculo laboral no se funda en una causa justa previamente establecida en los artículos 23°, 24° y 46° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral³⁴; los órganos jurisdiccionales tienen competencia para calificar el despido como nulo o arbitrario, habiendo establecido el Tribunal Constitucional la protección contra el despido arbitrario después de superado el periodo de prueba de tres meses; “Así, constatándose que al momento de su</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

³³ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: El despido en el Derecho Laboral Peruano. Primera Edición. Ara Editores. Lima. 2002. Pág.119.

⁽³⁴⁾ Artículo 23°.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

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

Artículo 24°.- Son causas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave.
- b) La condena penal por delito doloso y;
- c) La inhabilitación del trabajador.

Artículo 46°.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor.
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra y;
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845 (ahora Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal).

<p>separación del cargo el demandante había superado el período de tres meses previsto por el artículo 10° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como período de prueba, había adquirido el derecho a la protección contra el despido arbitrario refrendado por la sentencia emitida por este Tribunal en el Expediente N.º 976-2002-AA/TC.³⁵.</p> <p><i>Del despido incausado:</i></p> <p><u>DÉCIMO NOVENO:</u> El despido incausado no se encuentra tipificado normativamente; sin embargo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, fundamento 15; prevé que los efectos restitutorios derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) Despido fraudulento; es a partir de esta sentencia que se produce una nueva clasificación del despido; así pues, se produce el denominado despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; en ese supuesto, señala el Tribunal, la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está viciada de nulidad – y, por consiguiente, el despido carece de efecto legal - cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona reconocidos por la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

³⁵ Tribunal Constitucional del Perú: Centro de Estudios Constitucionales: *Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral*, Lima, Perú, 2006, Editorial Palestra, p. 119

	<p>Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos³⁶, por lo que procede la reposición del trabajador despedido sin expresión de causa³⁷.</p> <p><i>De las causales del despido:</i></p> <p><u>VIGÉSIMO:</u> Según el inciso g) y h) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, son causas de extinción del contrato de trabajo: “<i>El despido, en los casos y forma permitidos por la ley</i>” y “<i>La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley</i>”. Así, el despido y la terminación de la relación laboral por causas objetivas, en los casos y forma permitidos por la ley, son los contemplados en los artículos 23°, 24° y 46° de la norma invocada ⁽³⁸⁾; en los cuales se señalan los supuestos de hecho por los cuales el empleador puede despedir a un trabajador o</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

³⁶ STC Exp. N° 2252-2003-AA/TC.

³⁷ Rodríguez García, Fernando y otro. La extinción del Contrato de Trabajo. Gaceta Jurídica, 2009, p.187.

⁽³⁸⁾ Artículo 23°.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

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

Artículo 24°.- Son causas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave.
- b) La condena penal por delito doloso y;
- c) La inhabilitación del trabajador.

Artículo 46°.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor.
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra y;
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845 (ahora Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal).

<p>dar por terminada la relación laboral; esto es, por causas justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o por causas objetivas.</p> <p><i>Del Procedimiento del Despido:</i></p> <p><u>VIGÉSIMO PRIMERO:</u> Respecto al procedimiento, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece en su artículo 31° que el empleador debe otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que el trabajador pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta gravante en que no resulte razonable tal posibilidad, así como que el trabajador puede ser exonerado - por escrito - de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle; asimismo en su artículo 32° señala que la comunicación del despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese, no pudiendo invocar con posterioridad una causa distinta de la imputación en la carta de despido.</p> <p><u>VIGÉSIMO SEGUNDO:</u> Encontrándose acreditado que el demandante laboró bajo el régimen laboral de la actividad privada, con un contrato de trabajo a plazo indeterminado, entonces no podía ser despedido sino por causa justa</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador³⁹, y estando al acta de la denuncia policial de fecha 01 de Marzo del 2013, por el cual se constata que por disposición del Señor Edison Alipio Ferrer Gil quien es el Administrador del Distrito Fiscal del Santa, quien refirió que el demandante es un locador de servicios y que no tiene ningún contrato laborar, y que ya no labora más; hechos que no han sido desacreditados por la demandada; por cuanto de su escrito de contestación su teoría del caso se basa que los contratos suscritos con el actor fueron contratos bajo servicios no personales, es decir que era locador, no acreditando la causa justa de despido⁴⁰⁴¹, por lo que el despido resulta incausado.</p> <p><i>De la reposición:</i></p> <p><u>VIGÉSIMO TERCERO:</u> Habiéndose determinado que el demandante se encontraba sujeto a un contrato laboral a plazo indeterminado y que su despido fue incausado, corresponde un pronunciamiento respecto a la reposición; para lo cual debe tenerse en cuenta que con fecha 1 de junio se publicó en la página web del Tribunal Constitucional⁴², y con fecha 5 de junio del 2015, en el Diario Oficial el Peruano, la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

³⁹ Decreto Supremo N° 003-97-TR; artículo 22° "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. (...)".

⁴⁰ Ley N° 29497; artículo 23°: "Carga de la prueba. 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...) 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: (...) c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

⁴¹ Decreto Supremo N° 003-97-TR; artículo 22° "(...) La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido."

⁴² http://tc.gob.pe/portal/servicios/tc_consulta_causas.php, estando el contenido en la siguiente dirección electrónica <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>.

<p>PA/TC, seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco contra el Corte Superior de Justicia de Junín; en la que se establece como precedente vinculante, de aplicación obligatoria a los procesos laborales⁴³, los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23; así el fundamento 18 señala; “Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo N° 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo N° 728 para el sector privado.”.</p> <p><u>VIGÉSIMO CUARTO:</u> Posterior a esta sentencia, el Tribunal Constitucional ha precisado los alcances de este precedente; así en el Expediente N° 6681-2013-PA/TC-LAMBAYEQUE, fundamento 5 señala; “(...) este Tribunal estima necesario distinguir más claramente entre función pública y carrera administrativa, en atención precisamente a lo dispuesto en el "precedente Huatuco". Así, sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. N.° 05057-2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁴³ Nueva Ley Procesal del Trabajo; artículo IV; Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

<p>administrativa, y que solo a esta último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, es corresponde aplicar las reglas del "precedente Huatuco", referidas al pedido de reposición.”; indicando en el fundamento 10; “(...) el "precedente Huatuco" promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos. Al respecto, es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa.”; concluyendo en el fundamento 11; “(...) es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública (...)”; precisando en el fundamento 13, los elementos o presupuestos fácticos para la aplicación de la regla jurisprudencial del precedente Huatuco; “(a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede atarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. (b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4).”.</p> <p><u>VIGÉSIMO QUINTO:</u> Desarrollando los presupuestos para la aplicación del precedente Huatuco, tenemos que se ha acreditado la existencia de una relación laboral con la demandada en el B; esto es que se encubrió una relación laboral de carácter permanente; cumpliéndose así con el primer</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>presupuestos; sin embargo se peticiona reposición en la plaza de vigilante, plaza que no forma parte de la carrera administrativa dentro del B, por lo que no se cumple el segundo presupuesto para la aplicación del precedente Huatuco; por lo que no corresponde un pronunciamiento sobre la existencia de un concurso público de méritos para una plaza vacante y presupuestada; Se debe precisar que la continuación de la Audiencia se admite como medio probatorio el oficio N° 1404-2017-MP-ADA-DR-SANTA, por el cual se advierte que el demandante a la fecha esta laborando para la demandada; sin embargo en la misma audiencia el demandante refiere que su contratación es de 24 a 24, es decir un día trabaja y otro día, sin formar ningún contrato (minuto 19'52" tercer video), lo cual es aceptado por la parte demandada que su contratación es por servicios no personales y que si ha girado recibos por honorarios (minuto 21'27" del tercer video), siguiendo la misma modalidad en la que inicialmente fue contratado (01 de mayo del 2016), por lo que habiéndose acreditado que su contratación ha sido desnaturalizada; resulta fundada la reposición solicitada.</p> <p><i>De los costos procesales:</i></p> <p><u>VIGÉSIMO SEXTO:</u> Para determinar los honorarios profesionales, el Juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: 1) La duración del proceso, 2) Instancias jurisdiccionales, 3) Complejidad de la materia litigiosa; 4) La labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora; además se debe considerar que el Tribunal Constitucional establece, "(...) las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes⁴⁴; siendo así, debe fijarse como costos del proceso la suma de S/. 1,500.00 Soles más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00875-2017-0-2501-JR-LA-01 Distrito Judicial del Santa –Chimbote. 2022.

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

⁴⁴ Expediente N° 00052-2010-PA/TC

Anexo 5.3: Calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia 3.- PARTE RESOLUTIVA: Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, la Señora Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación: <ul style="list-style-type: none"> Declarando FUNDADA la demandada interpuesta por A contra B sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO. NOTIFÍQUESE a la demandada para que en el plazo de CINCO DÍAS de notificado cumpla con REPONER a la demandante en su puesto de trabajo y con el mismo nivel remunerativo que ocupara antes de su cese, esto es en el cargo de Vigilante del B ubicada en (...); <u>debiendo establecerse que entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo de naturaleza</u> 	<ol style="list-style-type: none"> El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). Si cumple. El pronunciamiento evidencia resolución además que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. No cumple. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco del lenguaje extranjero, niveles jostópicos, argumentos retóricos. Se asegura no anular, o perder de vista que sus objetivos, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple 											
	<ol style="list-style-type: none"> 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. 											

Descripción de la decisión	<p><u>indeterminada, bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-97-TR, desde el 01 de Mayo del 2016 al a la fecha.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● FIJAR como costos del proceso la suma de S/. 1,500.00 Soles más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa. ● Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE en el modo y forma de ley. Notifíquese.- 	<p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>					X					9
-----------------------------------	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	----------

Fuente: Expediente N° 00875-2017-0-2501-JR-LA-01 Distrito Judicial del Santa –Chimbote. 2022.

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

Anexo 5.4: calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado.

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	<p align="center">Sentencia de Segunda Instancia SALA LABORAL - Sede Periférica I EXPEDIENTE : 00875-2017-0-2501-JR-LA-01. MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO. RELATOR : E DEMANDADO : B DEMANDANTE : A</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: SIETE.</p> <p>Chimbote, cinco de Setiembre Del dos mil diecisiete.-</p> <p align="center">SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del</i></p>				X						9

	<p>ASUNTO:</p> <p>Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha 16 de junio del 2017, que declara fundada la demanda</p>	<p><i>lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>interpuesta por don A contra B sobre reposición por despido incausado; en consecuencia, se ordena a la demandada cumpla con reponer al demandante en su puesto de trabajo y con el mismo nivel remunerativo que ocupara antes de su cese; esto es, en el cargo de Vigilante del B, ubicada en la cuadra 8 de la Av. Pardo de Chimbote, debiendo establecerse que entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-97-TR, desde el 01 de mayo del 2016 a la fecha; fija como costos del proceso la suma de S/ 1,500.00 soles, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.</p> <p>FUNDAMENTOS DE LA PARTE APELANTE:</p> <p><i>La parte demandada</i> argumenta su apelación señalando que: a) Se puede apreciar de los fundamentos 13, 14, y 15 de la sentencia, que el análisis de la A quo para declarar fundada la demanda, se basa solo en uno de los puntos del precedente vinculante Huatuco Huatuco, es decir, no analiza de manera correcta el alcance de la precitada sentencia; b) Se tiene que tener en cuenta la Ley N° 28175, ya que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal de las entidades de la administración pública; siendo así, se tiene que el</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X						

<p>acceso al empleo debe generarse a través de un curso de méritos; c) Cuando se trata de trabajadores de la administración pública que requieren la desnaturalización de sus contratos civiles o temporales para convertirlos en un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, no basta la mera verificación de que en el terreno de los hechos existió una relación laboral y no civil, ni que el contrato de trabajo sujeto a modalidad no cumple con los requisitos que establece la Ley, sino además que la constatación de estos hechos se requiere que el demandante hubiera ganado un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante; y, d) Al considerarse que la pretensión principal no debe ser amparada por el Superior, en atención de todas las consideraciones expuestas en su recurso, se debe dejar sin efecto la pretensión accesoria del pago de costos del proceso.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00875-2017-0-2501-JR-LA-01 Distrito Judicial del Santa –Chimbote. 2020.

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

	resolver: tantum devolutum quantum appellatum”.	<i>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>										
Motivación del derecho	<p>TERCERO: Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro <i>Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo IP</i> (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 6) señala que: “La fundamentación del agravio es importante que limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación quiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio positivo que inspira al proceso civil”; además, la CAS N° 03-99 establece que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes</p>	<p><i>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>					X					20

<p><i>de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la parte demandada en su recurso impugnatorio.</i></p> <p>CUARTO: Que, conforme se aprecia del escrito postulatorio, el demandante interpone demanda sobre reposición por despido incausado, alegando haber ingresado a laborar directamente para la demandada desde el 01 de mayo del 2016 al 01 de marzo del 2017, desempeñándose como Agente de Vigilancia y bajo contrato de trabajo verbal y a plazo indeterminado; por su parte, la demandada señala que SEIPSA S.A.C. dejó de prestar sus servicios; es por ello que, de manera excepcional, urgió la necesidad de seguir contando con personal de vigilancia, con el propósito de velar por la integridad de sus trabajadores; sin embargo, se debe tener en cuenta la Ley Marco del Empleo Público, N° 28175, para el ingreso del demandante, el cual se debe generar mediante concurso público.</p> <p>QUINTO: Que, el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175, vigente a partir del 01 de enero del 2005, respecto al acceso al empleo público, señala: “<i>El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades</i>”; añadiendo el artículo 4 de la citada normativa que: “<i>El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera: 1. Funcionario público.- El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>organismos o entidades públicas. El Funcionario Público puede ser: a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria. b) De nombramiento y remoción regulados. c) De libre nombramiento y remoción. 2. Empleado de confianza.- El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento. 3. Servidor público.- Se clasifica en:</p> <p>a) Directivo superior.- El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno. A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional. Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas en la presente Ley. b) Ejecutivo.- El que desarrolla funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutivas, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>personas. Conforman un grupo ocupacional. c) Especialista.- El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional. d) De apoyo.- El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional”.</i></p> <p>SEXTO: Que, bajo dicho presupuesto, en relación a la aplicación de la Ley del Empleo Público para el ingreso de trabajadores a entidades públicas, como en el presente caso, la Sala Suprema ha emitido diversos pronunciamientos, siendo entre ellas la Casación Laboral N° 8347-2014- DEL SANTA (Caso Carlos Humberto Simon Chávez) de fecha 15 de diciembre del 2015, que en su fundamento sexto señala: “<i>El trabajador que no ingresa por concurso público de méritos, conforme el artículo 5° de la Ley N° 28175, no tiene derecho a reclamar la reposición en el empleo, conforme a los criterios establecidos en el Precedente Constitucional N° 5057-2013-PA/TC-JUNIN y a la Casación Laboral N° 11169-2014-Lima”;</i> asimismo, la Casación Laboral N° 11169-2014 - LA LIBERTAD, que en su décimo quinto considerando ha establecido la correcta interpretación del artículo 5 de la Ley N° 28175, siendo éste el siguiente: “<i>El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidades de las personas en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve ordena o</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>permita</i>”; además, la Casación Laboral N° 14489-2014-CUSCO de fecha 26 de mayo del 2016, en fundamento noveno, ratifica que a los trabajadores del Poder Judicial sin distinción alguna, le es aplicable la Ley Marco del Empleo Público: “<i>El artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece: “El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”. El Poder Judicial constituye uno de los Poderes del Estado, cuyos trabajadores se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada desde el doce de abril de mil novecientos noventa y seis, de conformidad con el artículo 1° de la Ley N° 26586; en consecuencia, al formar parte de la administración pública resulta aplicable a sus trabajadores la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, conforme lo señala el inciso 3) del artículo III del Título Preliminar de la citada norma”.</i></p> <p>SÉTIMO: Que, ante lo acotado precedentemente y de la revisión de autos, se aprecia que si bien el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, dispone que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, al tratarse de un trabajador de una institución pública bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 debe tenerse en cuenta que su ingreso debe estar en función a lo señalado en el artículo 5 de la Ley N° 28175, es decir mediante concurso público y abierto; criterio que también ha sido ratificado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N°</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>11901-2015-DEL SANTA de fecha 27 de abril del 2017, en un caso similar respecto al cargo de vigilante de una entidad pública, estableciéndose en su décimo segundo considerando que:</p> <p>“...se advierte que el demandante pretende su reposición, sin haber acreditado su ingreso a través de un concurso público y abierto (concurso de méritos) para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, requisito indispensable para el ingreso, de acuerdo a los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagrados en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en concordancia con el artículo 5° de la acotada norma...”; siendo así, estando a que conforme a la revisión de los actuados el demandante no ha acreditado que su ingreso a laborar para la demandada haya sido mediante concurso público de méritos, su pretensión no corresponde ser amparada atendiendo a la normativa antes señalada, debiendo revocarse la venida en grado y declarar infundada la demanda. Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior:</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00875-2017-0-2501-JR-LA-01 Distrito Judicial del Santa –Chimbote. 2022.

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

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

Fuente: Expediente N° 00875-2017-0-2501-JR-LA-01 Distrito Judicial del Santa –Chimbote. 2022.

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

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* la autora del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO; EXPEDIENTE N° 875-2017-0-2501-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2022**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento. Trujillo. 27 de Enero de 2022.*



Tesista: RósulaLópez Moreno
Código de estudiante:0106152123
DNI N°45137217

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2022																
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II				
		Mes				Mes				Mes				Mes				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del Proyecto	X																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X										
7	Recolección de datos						X	X	X	X								
8	Presentación de resultados								X	X								
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X							
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X					
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X					
14	Redacción de artículo científico												X	X				

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			