



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO  
FRAUDULENTO; EXPEDIENTE N° 1422-2015-0-2501-JR-  
LA-01; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, ANCASH-  
PERÚ. 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**AUTOR:**

**RODRIGUEZ RODRIGUEZ, SERGIO RICARDO**

**ORCID: 0000-0003-1295-2749**

**ASESOR:**

**VILLANUEVA CAVERO DOMINGO JESUS**

**ORCID: 0000-0002-5592-488X**

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2022**

## **TÍTULO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO; EXPEDIENTE N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, ANCASH-PERÚ. 2022**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Rodriguez Rodríguez, Sergio Ricardo

ORCID: 0000-0003-1295-2749

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

### **ASESOR**

Villanueva Caverro, Domingo Jesús

ORCID: 0000-0002-5592-488X

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

### **JURADO**

Ramos Herrera Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Centeno Caffo Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2595-0722

Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth

ORCID: 0000-0002-7759-3209

**HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

---

**RAMOS HERRERA WALTER**

**ORCID: 0000-0003-0523-8635**

**Presidente**

---

**CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO**

**ORCID: 0000-0002-2595-0722**

**Miembro**

---

**GUTIÉRREZ CRUZ MILAGRITOS ELIZABETH**

**ORCID: 0000-0002-7759-3209**

**Miembro**

---

**VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESÚS**

**ORCID: 0000-0002-5592-488X**

**Asesor**

## DEDICATORIA

A la vida que me lleva hasta aquí, a mis hermanos alrededor del mundo, mi familia y al teatro, por enseñarme a levantarme en los momentos más difíciles y solitarios, por confiar en mí aun sabiendo lo imperfecto que sigo siendo.

A ellos, Gracias.

*Sergio Ricardo Rodriguez Rodríguez*

## **AGRADECIMIENTO**

A mi madre por la vida, a mi padre por enseñarme el valor de la palabra, a mis hermanas por ser motivo y parte de este orgullo.

A la vida, a los sueños, al teatro, a la libertad.

*Rodriguez Rodríguez Sergio Ricardo*

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema; ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JRLA-01, del Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022?; el objetivo fue; determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativa cualitativa, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: **muy alta, muy alta, muy alta**; y la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de segunda instancia fue de rango: **muy alta, muy alta, muy alta**. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

**Palabras clave:** calidad; motivación; proceso y sentencia.

## ABSTRACT

The investigation had as a problem; What is the quality of the judgments of first and second instance on, replacement for fraudulent dismissal, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N ° 1422-2015-0-2501-JRLA-01, of the Judicial District of Santa, Ancash-Perú. 2022 ?; the objective was; determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file. The results revealed that the quality of the expository, considering and decisive part, pertaining to: the first instance sentence was of rank: **very high, very high, very high**; and the quality of the expository, considering and decisive part, belonging to the second instance sentence, was of rank: **very high, very high, very high**. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

**Keywords:** quality; motivation; process and sentence.



## **CONTENIDO GENERAL**

TÍTULO.....	ii
EQUIPO DE TRABAJO .....	iii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
CONTENIDO GENERAL .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	13
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.1.1. Antecedentes Nacionales .....	17
2.1.1.1. Investigaciones derivadas de la misma línea de investigación.....	17
2.1.1.2. Investigaciones fuera de la línea de investigación.....	18
2.1.1.3. Antecedentes Internacionales .....	20
2.2. Bases Teóricas de la Investigación.....	24
2.2.1. Bases Teóricas de Tipo Procesal .....	24
2.2.1.1. La Pretensión.....	24
2.2.1.1.1. Concepto.....	24
2.2.1.1.2. Función de la Pretensión.....	24
2.2.1.1.3. La Pretensión de Reposición .....	24
2.2.1.1.4. Elementos de la Pretensión.....	25
2.2.1.1.4.1. Elementos Subjetivos .....	25
2.2.1.1.4.2. Elementos Objetivos.....	25
2.2.1.1.4.3. Elemento Material .....	26
2.2.1.1.5. La Identificación de la Pretensión en el Proceso.....	26
2.2.1.2. El Proceso Laboral.....	26
2.2.1.2.1. Concepto.....	26
2.2.1.2.2. Los Principios Aplicables al Proceso Laboral.....	26
2.2.1.2.2.1. El Principio de Oralidad .....	26
2.2.1.2.2.2. El Principio de Inmediación .....	27
2.2.1.2.2.3. El Principio de Veracidad.....	27
2.2.1.3. Los Sujetos del Proceso.....	28

2.2.1.3.1. El Juez.....	28
2.2.1.3.2. Las Partes.....	28
2.2.1.3.2.1. Trabajador.....	28
2.2.1.3.2.2. Empleador.....	28
2.2.1.4. El Proceso Laboral Abreviado.....	29
2.2.1.4.1. Concepto.....	29
2.2.1.4.2. Las Pretensiones que se tramitan en el Proceso Laboral Abreviado .....	29
2.2.1.4.3. La Reposición como Pretensión del Proceso Abreviado Laboral .....	29
2.2.1.4.4. Los Plazos aplicables en el Proceso Laboral Abreviado .....	30
2.2.1.4.4.1. Concepto de Plazo .....	30
2.2.1.4.4.2. Plazos Aplicables al Juez en el Proceso Abreviado Laboral .....	31
2.2.1.4.4.3. Los Plazos Aplicables a las Partes en el Proceso Abreviado Laboral .....	31
2.2.1.5. La Prueba.....	32
2.2.1.5.1. Concepto.....	32
2.2.1.5.2. Características.....	32
2.2.1.5.3. Los Sistemas de Valoración .....	33
2.2.1.5.3.1. El Sistema de Prueba Tasada.....	33
2.2.1.5.3.2. Sistema de Íntima Convicción.....	33
2.2.1.5.3.3. Sistema de la Sana Critica Racional .....	33
2.2.1.6.1. Concepto.....	34
2.2.1.6.2. Clases.....	34
2.2.1.6.2.1. Decretos o providencias.....	34
2.2.1.6.2.2. Autos.....	34
2.2.1.6.2.3. Sentencias .....	35
2.2.1.6.3. Criterios para la elaboración de Resoluciones.....	35
2.2.1.6.4. La Claridad en las Resoluciones Judiciales .....	35
2.2.1.7. Medios Impugnatorios.....	36
2.2.1.7.1. Concepto.....	36
2.2.1.7.2. Características.....	36
2.2.1.7.3. Clases de medios impugnatorios .....	37
2.2.1.7.3.1. Los recursos.....	37
2.2.1.7.3.2. Los Remedios .....	37
2.2.1.7.4. Los Medios Impugnatorios en el Proceso Laboral Abreviado .....	38

2.2.1.7.4.1. El Recurso de Apelación .....	38
2.2.1.7.4.2. El Recurso de Casación .....	38
2.2.2 Bases Teóricas Sustantivas .....	39
2.2.2.1 Contenidos Previos .....	39
2.2.2.1.1 El derecho del Trabajo.....	39
2.2.2.1.1.1. Concepto.....	39
2.2.2.1.1.2 El Contrato de Trabajo .....	39
2.2.2.1.1.2.1. Concepto.....	39
2.2.2.1.1.2.2. Clases de Contrato .....	39
2.2.2.1.1.2.3. Elementos del Contrato del Trabajo .....	40
2.2.2.1.1.2.3.1. Elementos Esenciales .....	40
2.2.2.1.1.2.3.2. Elementos Accidentales.....	41
2.2.2.1.1.2.4. Principios Aplicables.....	41
2.2.2.1.1.2.4.1. El Principio de la Primacía de la Realidad .....	41
2.2.2.1.1.2.4.2. El principio de la buena fe.....	42
2.2.2.1.1.2.4.3. El Principio de Razonabilidad .....	42
2.2.2.1.1.2.5. La Extinción del Contrato de Trabajo .....	42
2.2.2.1.3. El Despido .....	43
2.2.2.1.3.1. Concepto.....	43
2.2.2.1.4. Tipos de Despido .....	43
2.2.2.1.4.1. Despido Arbitrario.....	43
2.2.2.1.4.2. Despido Nulo.....	43
2.2.2.1.4.3. Despido Indirecto .....	44
2.2.2.1.4.4. Despido Justificado.....	44
2.2.2.1.4.5. Despido fraudulento .....	45
2.2.2.1.4.6. Despido Incausado.....	45
2.3. Marco conceptual .....	46
III. HIPÓTESIS .....	48
3.1. Hipótesis general .....	48
3.2. Hipótesis específicas.....	48
IV. METODOLOGÍA .....	49
4.1. Diseño de la investigación.....	49
4.1.1. Tipo de investigación.....	49

4.1.1.1. Cuantitativa.....	50
4.1.1.2. Cualitativa.....	50
4.1.2.1. Exploratoria .....	51
4.1.2.2. Descriptiva.....	51
4.5.1. De la recolección de datos .....	57
4.5.2. Del plan de análisis de datos.....	57
4.5.2.2. Segunda etapa.....	58
V. RESULTADOS .....	63
5.1. Resultados.....	63
5.2. Análisis de los resultados .....	98
VI. CONCLUSIONES.....	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	104
ANEXO 1: Evidencia empírica del objeto de estudio .....	111
ANEXO 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	127
ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS .....	133
ANEXO 4: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE .....	140
ANEXO 5. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO .....	155

## ÍNDICE DE RESULTADOS

### *Resultados parciales de la sentencia de primera instancia*

Cuadro I. Calidad de la parte expositiva.....	63
Cuadro II. Calidad de la parte considerativa.....	67
Cuadro III. Calidad de la parte resolutive.....	79

### *Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia*

Cuadro IV. Calidad de la parte expositiva.....	82
Cuadro V. Calidad de la parte considerativa.....	85
Cuadro VI. Calidad de la parte resolutive.....	91

### *Resultados consolidados de las sentencias en estudio*

Cuadro VII: Calidad de la sentencia de primera instancia.....	94
Cuadro VIII: Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	96

## I. INTRODUCCIÓN

El estudio que reporta la presente tesis, es un estudio individual que integra una línea de investigación, relacionada con la “Administración de Justicia en el Perú” promovida en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2019); la base documental es un expediente judicial en materia laboral, donde la materia es reposición por despido fraudulento; el producto examinado u objeto de estudio son las sentencias de primera y segunda instancia.

La revisión de las sentencias del proceso concluido tiene como precedente los hechos diversos encontrados en fuentes que reportan el estado de la actividad judicial en diferentes lugares, tales como:

La Argentina es un país donde las instituciones funcionan parcialmente. Por una parte se dictan normas inconstitucionales que luego son declaradas tales, o bien se dictan normas válidas que no se implementan. (...) Tampoco se establece un sistema de información o se convive consuetudinariamente con regímenes que no se apegan estrictamente a la ley. Esa “costumbre” hace que el país se insensibilice frente a actos de corrupción y sólo frente a situaciones ya muy comprometidas, la sociedad reacciona. (De Jesús, Pensi & Pazos, 2016, p. 68).

En España, desde hace varias décadas el Poder Judicial es el poder del Estado que recibe la peor valoración por parte de la ciudadanía; ello de acuerdo con las encuestas efectuadas por organismos públicos y privados, pese a los cuales no existe solución de continuidad. Son problemas latentes en la justicia española la lentitud en los procesos, la falta de independencia funcional, así como la inseguridad que trasciende de las resoluciones judiciales. (Linde, 2015)

Contraviniendo en todo al sentido de la justicia como mecanismo por excelencia para conseguir la paz social.

Rueda (s.f.) señala sobre la administración de justicia:

Al analizar investigaciones sobre la administración de justicia, pude apreciar una creciente presencia de juezas en las distintas Cortes. De igual forma, se constata la ausencia de estudios sobre el tema. No existía nada escrito sobre la condición de estas juezas, sobre su desempeño como agentes encargados de tomar decisiones que afectan a la sociedad y sobre su papel como promotoras de cambio. (p. 2)

Además, la administración de justicia para Herrera (2015):

El sistema de administración de justicia pasa por un momento crítico: la negativa percepción ciudadana sobre la transparencia de las principales entidades que lo conforman pone en entredicho la consecución de la seguridad jurídica y la justicia pronta que defiende. Este artículo aborda la propuesta de construcción de una estrategia de calidad para el sistema, sobre la base de los aspectos críticos identificados y aplicando el modelo Canvas, como una forma de recobrar la confianza en dicho sistema. (p. 76)

Al contrastar esta realidad, se hace el siguiente enunciado del problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01; Primer Juzgado Especializado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022?

Para lograr resolver el problema de investigación mencionado se trazó el siguiente objetivo general.

Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01; Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022

De esta manera para lograr alcanzar el objetivo general se trazaron los siguientes objetivos específicos:

Para la sentencia de primera instancia:

- Determinar la calidad de la parte expositiva de la primera sentencia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
- Determinar la calidad de la parte considerativa de la primera sentencia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
- Determinar la calidad de la parte resolutive de la primera sentencia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Para la sentencia de segunda instancia:

- Determinar la calidad de la parte expositiva de la segunda sentencia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
- Determinar la calidad de la parte considerativa de la segunda, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
- Determinar la calidad de la parte resolutive de la segunda sentencia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

La investigación se justifica por:

Partiendo de la premisa de las posibles diferentes interpretaciones de la ley por parte los órganos administradores de justicia y las pocas bases teóricas en referencia al proceso de reposición por despido fraudulento en la norma peruana. Este trabajo se justifica, porque al analizarse el proceso judicial, se encuentran doctrinas diversas, autores muy importantes con interpretaciones que mantienen en algún punto, una diferencia. Diferencias que servirán para nutrir el desarrollo del trabajo de investigación con sentido a una mayor comprensión por parte de terceros.

También, porque el trabajo de investigación es progresivo y sistemático, además presenta la realidad mediante un proceso judicial documentado, y la confronta con el investigador, de esta manera lo que se pretende es el desarrollo de los conocimientos del estudiante como investigador en la materia estudio materializada en un expediente.

De la misma manera permitirá ampliar los horizontes del investigador al corroborar por sí mismo la calidad de sentencias que emite el sistema de justicia, así mismo recabar información para desarrollar los resultados de la investigación que involucra para ello una



persistente revisión de la información necesaria y la interpretación de la misma, utilizando así un procedimiento objetivo y crítico con mira a identificar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el proceso de reposición mencionado.

De esta manera el investigador fortalece sus virtudes dentro del campo de la investigación, perfeccionando progresivamente su interpretación y análisis, pudiendo este ser evidenciado por medio de una sustentación mediante la cual se pretende evaluar el nivel de su formación profesional, mediante la defensa de su tesis.

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes Nacionales**

##### **2.1.1.1. Investigaciones derivadas de la misma línea de investigación**

Temoche (2016), presentó un trabajo de investigación exploratorio – descriptivo titulado: *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre acción de amparo por despido fraudulento, en el expediente N° 04236-2011-0-2001-JR-CL-05, del Distrito Judicial de Piura –Piura. 2016”*. El trabajo de investigación se realizó percibiendo como unidad de análisis al mencionado proceso judicializado. Los resultados fueron que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Amparo por despido fraudulento, en el expediente N° 04236-2011-0-2001-JR-CI05, del Distrito Judicial de Piura, de la ciudad de Piura fueron de rango muy alta y alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

Torre (2018), presento un trabajo de investigación exploratorio – descriptivo titulado: *“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”*. Trabajo en el cual las conclusiones fueron: Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre reposición, en el expediente N° 00076-2013-0-2501-JR-LA03, del Distrito Judicial del Santa, de la ciudad de Chimbote fueron de rango muy alta, y muy alta respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8), sin embargo de acuerdo a los parámetros referenciales mencionados se puede evidenciar que si los resultados fueron de muy alta en ambas sentencias, 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.

Huamanchay (2018) presento un trabajo de investigación exploratorio – descriptivo titulado: “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición, en el expediente N° 00040-2015-0-1511-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Junín – Lima. 2018*”. Trabajo en el cual las conclusiones fueron: Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición en el Expediente N° 00040-2015-0-1511-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Junín, Lima 2018, fue de rango muy alta y muy alta de calidad respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudios.

Muñoz (2018) presento un trabajo de investigación exploratorio – descriptivo titulado: “*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*”. Trabajo en el cual las conclusiones fueron: Teniendo en cuenta que el objetivo del presente trabajo es: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición al trabajo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03401-2013-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote; 2018. Donde la sentencia de primera y segunda instancia fueron de calidad rango muy alta respectivamente, donde los niveles fueron: Muy baja [1-8] – Baja [9-16] – Mediana [17-24] – Alta [25-32] y Muy Alta [33-40] De otro lado, al iniciarse el estudio se formuló la hipótesis, en el cual se indicó que las sentencias eran de calidad muy alta, por lo tanto, habiéndose obtenido los resultados, donde cada sentencia resulto ser de muy alta calidad, se puede afirmar que la hipótesis formulada se corroboró.

#### **2.1.1.2. Investigaciones fuera de la línea de investigación**

El trabajo presentado por Huanayque (2017) titulado: *Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la Jurisprudencia peruana y su aplicación en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa*. Trabajo que tiene por conclusiones. (...) Segunda. – De acuerdo al Tribunal Constitucional, es procedente la tutela restitutoria con ocasión de un despido arbitrario, cuando se produce con vulneración con derechos fundamentales, como consecuencia de un acto írrito y viciado de inconstitucionalidad como es en el caso del despido arbitrario que es incausado, fraudulento o nulo; además, conforme a la STC 0206-2005-AA/TC, dicha protección

también puede ser otorgada por los jueces laborales. Sin embargo, no es sino con la vigencia de la Ley 29497, y los Plenos Jurisdiccionales Supremos I y II, que la judicatura ordinaria reconoce uniformemente dicha potestad, aunque limitada solo al despido incausado y fraudulento. (...) Cuarta.- Se ha podido observar que algunos criterios de aplicación del despido fraudulento por parte de los juzgados laborales de la CSJA determinan como pretensión distinta a la reposición la nulidad, la invalidez o la inaplicación de la carta de despido, sin tomar en cuenta que los mismos constituyen categorías jurídicas utilizadas indistintamente por el Tribunal Constitucional para declarar ineficaz el despido fraudulento como también la Corte Suprema ha precisado para sustentar la pretensión de reposición de acuerdo al nuevo marco normativo procesal establecido en el artículo 2.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y los principios procesales que en el mismo subyacen. (...) Octava. - Algunos criterios jurisprudenciales del Tribunal han contribuido en esta confusión conceptual del despido fraudulento, al aplicar de forma indistinta las categorías de despido fraudulento como incausado, sobretodo en hechos que habían sido resueltos en una larga jurisprudencia bajo este último (sobre todo cuando se produce la desnaturalización de la relación laboral); sin embargo, también es importante que la errada calificación en el tipo de despido por parte del trabajador no ha sido impedimento para la jurisprudencia constitucional este obligado a otorgar la tutela restitutoria conforme al deber especial de protección de los derechos fundamentales, celeridad procesal, pro homine y la tutela efectiva de los procesos constitucionales. (...) Decima. – Conforme a lo anterior, se ha llegado a demostrar que la adopción de criterios interpretativos en la aplicación del despido fraudulento que se encuentran limitados solamente a los supuestos establecidos en el caso Llanos, sin tener en consideración el escenario jurisprudencial desarrollado posteriormente por el Tribunal Constitucional, no es suficiente para otorgar una adecuada tutela reparadora cuando se produce un despido con vulneración los derechos fundamentales del trabajador, por lo contrario, se requiere de la adopción de un criterio interpretativo amplio, que reconozca las características del despido fraudulento, los criterios jurisprudenciales en los cuales se ha extendido la aplicación del mismo, y sobre todo, los fundamentos esenciales establecidos tanto en el caso Fetratel como en el caso Llanos, para otorgar un adecuada protección contra el despido arbitrario, no vaciar de contenido la causa justa como contenido esencial del derecho al trabajo, y mantener vigente la proscripción de la arbitrariedad y el abuso del derecho por parte del empleador. Lo contrario significaría

convalidar un ejercicio abusivo de las facultades del empleador y la generación de procesos ineficaces, abdicando con ello, su labor de primer guardián de la Constitución.

La investigación de Palacios (2018) titulado: *Las Remuneraciones Devengadas en los Despidos Fraudulentos e Incausados: Implicaciones del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional*. Trabajo que tiene como conclusión. (...) 4. Los despidos incausado y fraudulento son manifestaciones de despidos lesivos de derechos constitucionales que enervan la nulidad del acto, tal y como ocurre con el despido nulo, y, por tanto, deben ser asistidos por la misma consecuencia directa de la nulidad del despido. Ello puesto que en dichos despidos de carácter pluriofensivos, antes de que sea cesado, el trabajador tiene derecho a todos los beneficios que establece la ley y los que se establecen por convenio en su trabajo, incluyendo los pensionarios y los que se refieren al tiempo de servicios. 5. Para la Corte IDH la plena restitución, o restitutio in integrum, implica que el trabajador víctima de un despido ilegal no solo le asiste el derecho a la reposición en su centro y puesto de labores, sino que también aquello acarrea el pago de los salarios caídos, además del abono de los beneficios laborales que son de su correspondencia. (...) 8. La pretensión del pago de indemnización por daños y perjuicios no sustituye, ni subsume, ni reemplaza, a la pretensión de pago de remuneraciones devengadas. Hacerlo implicaría 68 desnaturalizar la esencia de tales institutos al desconocer la tutela de los derechos para los cuales se concibieron, siendo la indemnización un mecanismo de reparación civil frente a las consecuencias lesivas de un daño que deben ser acreditadas; y teniéndose en el pago de las remuneraciones devengadas a una institución laboral de naturaleza restitutoria y remunerativa, destinada al pago de los salarios caídos, beneficios sociales y demás prerrogativas que se vieron truncas durante el periodo de tiempo que va desde el despido inconstitucional hasta la reposición efectiva del trabajador afectado. (...)

### **2.1.1.3. Antecedentes Internacionales**

En Ecuador, Quezada (2016), publicó la investigación: *“El Despido Ineficaz en la Legislación Ecuatoriana”*, cuyas conclusiones fueron: •Sobre el tema de la estabilidad absoluta, se debe entender claramente, que la misma se aplica únicamente para ciertos grupos, como son en este caso las trabajadoras embarazadas y en estado de maternidad y

los dirigentes sindicales. • En cuanto al trámite, si bien el Código Orgánico General de Procesos contiene el procedimiento a seguir en trámites laborales, respecto al despido ineficaz, se deben aplicar los términos que establece la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. • Respecto de la citación, al ser demasiado corto el tiempo para realizarla, se pueden generar problemas de indefensión por parte del empleador. • Las garantías Jurisdiccionales Constitucionales son una herramienta para la tutela de los derechos laborales no patrimoniales. • En cuanto al tema de la prescripción es de treinta días, tiempo que si bien es corto para temas laborales la legislación así lo ha establecido, esto sin duda para promover que se planteen estas arbitrariedades. • A diferencia de otros países como los analizados, el tema de la prueba para estos temas le corresponde a los empleadores, sin embargo en el caso ecuatoriano a quien le corresponde probar el despido ineficaz, es a los trabajadores. • El objetivo de la estabilidad laboral reforzada es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad manifiesta como es portar VIH o encontrarse enfermo de SIDA, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva prevista en la Constitución de la República, y que en materia laboral se traduce en la garantía de permanencia en un empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación, cuando ello sea del caso. • Si bien, antes de la entrada en vigencia del Código Orgánico General de Procesos, era una incertidumbre el tema del tiempo de protección a la mujer en estado de gestación y maternidad, hoy, con este cuerpo normativo ya se regula con exactitud el mismo, siendo de doce meses desde la fecha del parto.

En Colombia, Cerquera (2018), desarrolló la investigación: “*El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*”, el cual concluye: La presente investigación tenía como objetivo principal determinar qué grado de protección ofrece el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional Colombiana respecto al derecho social y principio mínimo fundamental de estabilidad en el empleo (Art. 53 CN) en fallos de mujeres embarazadas (estabilidad laboral reforzada) de empleados y trabajadores del sector público y privado que no presentan ninguna protección constitucional especial (estabilidad impropia), pues con ello se buscaba analizar si la Corte Constitucional defendía efectivamente el derecho social de estabilidad en el empleo o si, de otra forma, lo que intentaba era justificar políticas neoliberales frente a dicho principio mínimo fundamental. En razón a lo anterior, a través de los tres capítulos que anteceden se pudo

establecer lo siguiente: • Que la estabilidad laboral tiene una doble connotación, pues además de ser un derecho social, también es considerada un principio mínimo fundamental del trabajo. • Se comprobó como la protección de la estabilidad laboral ha ido disminuyendo de forma consecuyente con las reformas laborales flexibilizadoras en virtud de políticas en donde prevalece la voluntad de las partes respecto a la duración del contrato y adicional a ello se han disminuido notablemente los montos frente a la indemnización por despido sin justa causa. • También se pudo determinar como la Corte Constitucional ha jugado un papel fundamental frente a la protección de la estabilidad laboral respecto a ciertos grupos de trabajadores, es decir personas que presentan una protección constitucional especial (debilidad manifiesta) tales como mujeres embarazadas, discapacitados, trabajadores sindicalizados, beneficiados del retén social, entre otros. • Respecto a la mujer embarazada se estableció que todas las modalidades contractuales o reglamentarias tienen protección de estabilidad en el empleo. (...) • Que la Corte Constitucional en virtud de la (Sentencia C -005, 2017) extendió el derecho de estabilidad hacia su pareja, lo que constituye un gran avance en materia de derechos sociales, pues con ello se evidencia la importancia de la protección a los derechos del niño garantizando su futura manutención. (...) • Los efectos jurídicos de la no motivación del acto por parte de la administración da lugar al reintegro y al pago de salarios y prestaciones sin que dicha indemnización sea inferior a 6 meses y mayor a 24 meses. (...)

• Ahora bien, de acuerdo al precedente de la Corte Constitucional en materia de estabilidad de los empleados de libre nombramiento y remoción, existe una postura lineal que establece que los mismos pueden ser desvinculados en cualquier tiempo sin necesidad de que exista un acto administrativo motivado, teniendo en cuenta que este tipo de cargos se crean por discrecionalidad del nominador y para funciones específicas de manejo y confianza. (...) • Así las cosas, la CC dentro de su jurisprudencia constitucional tiene un grado de protección intermedia frente al grupo de trabajadores oficiales, pues aquí se defiende el concepto de estabilidad relativa impropia (ya sea con justa o sin justa causa) y por consiguiente se obliga al pago de la indemnización tarifada de perjuicios. • Sin embargo, frente a la interpretación de la (Sentencia T-748, 2005) la CC presentó un grado bajo de protección teniendo en cuenta que frente a los despidos colectivos de los trabajadores oficiales se debería requerir autorización del ministerio como lo establece el C.S.T. Sin embargo, pese a ello la CC acogió la postura de la CSJ sala laboral en el sentido dicha condición no se aplica frente a entidades del orden nacional, en virtud de la ley 489

de 1998. • Así mismo, la CC tiene un grado de protección intermedia frente al principio de estabilidad laboral cuando se trata de despidos con justa y sin justa causa de trabajadores particulares que no presenten ninguna debilidad manifiesta, pues si bien la interpretación le da la oportunidad de reclamar una indemnización de perjuicios por un monto mayor, lo cierto es que no le permite al trabajador que demande el cumplimiento de la obligación del contrato y por consiguiente la reanudación del vínculo roto injusta e ilegalmente, como si se podría hacer en materia civil. (...) • Teniendo en cuenta todas las conclusiones anteriores se desvirtúa la hipótesis inicialmente planteada toda vez que no siempre las sentencias de estabilidad laboral tienen un grado de protección intermedio, pues para la CC este depende de dos aspectos i) de la calidad del sujeto, es decir que el mismo presente una condición especial protegida constitucionalmente como es el caso de la mujer embarazada ii) del tipo de vinculación del funcionario. • Dentro del primer aspecto en donde se encuentran las mujeres embarazadas se comprobó que no siempre estas tienen un grado alto de protección, pues las mismas pueden ser despedidas en algunos casos cuando el empleador desconoce el estado de gestación de la trabajadora, mientras que frente al segundo aspecto, referente al tipo de vinculación de los empleados y trabajadores del sector público y privado, se concluye que los mismos tienen en su mayoría un grado de protección intermedia, que es más garantista en los casos de los funcionarios de carrera administrativa que respecto a los trabajadores del sector público y privado.



## **2.2. Bases Teóricas de la Investigación**

### **2.2.1. Bases Teóricas de Tipo Procesal**

#### **2.2.1.1. La Pretensión**

##### **2.2.1.1.1. Concepto**

Para entender este concepto citamos a Quisbert (2010) quien conceptualiza la pretensión como:

Acto de declaración de voluntad exigiendo que un interés ajeno se subordine al propio, deducida y comprendida ante juez, plasmada en la petición y dirigida a obtener una declaración de autoridad susceptible de ser cosa juzgada que se caracteriza por la solicitud presentada. (p. 2)

##### **2.2.1.1.2. Función de la Pretensión**

Así como el trabajo realizado por Quisbert (2010) expone sobre la función de la pretensión:

(...) viabilizar el proceso. Dar movimiento y jalar el proceso. El Código Procesal Civil y en Código Procesal Penal dice que la función de la pretensión es dar movimiento original al proceso. Una vez hecho esto, su segunda función es jalar el proceso. (p. 5)

Dentro de cualquier proceso la pretensión es la encargada de orientar el proceso, de la misma manera su función radica en dar movimiento al proceso, en términos coloquiales la pretensión es el propósito del proceso, ya que una vez planteada la pretensión se hará en base a ella el proceso correspondiente.

##### **2.2.1.1.3. La Pretensión de Reposición**

La pretensión de reposición la podemos encontrar en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que nos dirá que, en los casos en los cuales la pretensión única y principal es la de reposición, esta se deberá tramitar por la vía del proceso laboral abreviado.

Sobre la pretensión de reposición nos explica el Congreso de la República (2009) en la Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:  
(...) 2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.  
3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical (...). (p. 3-4)

Para Toledo (2012). En modo de conclusión de la pretensión de reposición, sostiene que:

Concluimos que la norma se refiere a la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única, lo cual no impide que se pueda acumular la pretensión accesoria de pago de remuneraciones devengadas desde la fecha en que se produjo el despido y la referida a los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, sus intereses, derechos precisados en el artículo 40 del TUO. (p. 2)

#### **2.2.1.1.4. Elementos de la Pretensión**

##### **2.2.1.1.4.1. Elementos Subjetivos**

Conformados por los sujetos del proceso, tanto como el sujeto activo, el sujeto pasivo y el órgano jurisdiccional, de todos estos el más importante es el sujeto activo, pues es quien interpone la demanda, y de no hacerlo no existiría forma alguna de que estos tres sujetos tengan alguna relación.

Un trabajo de investigación que menciona los elementos subjetivos de la pretensión es el trabajo de Quisbert (2010) que sustenta:

Se refiera a la presencia de sujetos procesales (actor, demandado y juez) del cual el actor es el más importante, porque tiene la acción, porque si no utiliza este poder jurídico y no ha demandado el juez no estará habilitado para conocer el caso de oficio. (p, 4)

##### **2.2.1.1.4.2. Elementos Objetivos**

Para Quisbert (2010) estos son:

Es la actividad en el cumplimiento de las diferentes etapas del proceso hasta llegar

a la sentencia. Esta actividad empieza con la manifestación de voluntad (s) y está acompañada de otro hecho material: la presentación de la demanda. Esto es muy importante porque lo que no se pide al juez no se otorga. (p. 5)

#### **2.2.1.1.4.3. Elemento Material**

El elemento material de la pretensión radica en que para subsistir necesita unos hechos que acrediten su existencia, que tenga relevancia jurídica y sea un hecho justiciable. Para Quisbert, (2010) “La demanda debe contener una pretensión de un derecho, antecedentes (relato de los hechos por el cual está pidiendo algo al juez) y lo que se pide debe tener encuadre jurídico” (p. 5).

#### **2.2.1.1.5. La Identificación de la Pretensión en el Proceso**

Sobre esta mencionada identificación de la pretensión en el proceso, el trabajo de Quisbert (2010) expone lo siguiente:

La pretensión sufre una metamorfosis y se convierte en objeto litigioso llamada también hipótesis procesal. Entonces el objeto del proceso es esa hipótesis que en materia civil no cambia, aunque si en materia penal, a causa de que se pueden llevar más investigaciones acerca el delito cometido. (p. 5)

#### **2.2.1.2. El Proceso Laboral**

##### **2.2.1.2.1. Concepto**

Según Rojas (s.f) este concepto:

Se entiende por proceso laboral a los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. (p. 3)

##### **2.2.1.2.2. Los Principios Aplicables al Proceso Laboral**

###### **2.2.1.2.2.1. El Principio de Oralidad**

El derecho procesal del trabajo tiene porque dejar de ser simple y sencillo, en palabras de Romero (2012), “La oralidad, es un principio estrechamente ligado a la sencillez, porque

lo que se busca, con ambos, es facilitarle al trabajador la defensa de sus derechos” (p. 48).

En el nuevo patrón procesal laboral se tiene como principal finalidad el disminuir la duración de los procesos en casos laborales, con la NLPT, Ley N° 29497 se considera como esencial principio para lograr esta finalidad, a la oralidad.

#### **2.2.1.2.2.2. El Principio de Inmediación**

Explicado por Eisner (1984) citado por Monroy (1996) que refiere:

(...) en virtud del cual se procura asegurar que el juez o tribunal se halle en permanente e íntima vinculación personal con los sujetos y elementos que intervienen en el proceso, recibiendo directamente las alegaciones de las partes y las aportaciones probatorias, a fin de que pueda conocer en toda su significación el material de la causa, desde el principio de ella, quien, a su término, ha de pronunciar la sentencia que la defina. (p. 89)

De esta manera en manera de aporte podemos señalar que este principio pretende contar con la activa interacción directa por parte del juez para con las partes y presentados los medios probatorios. La finalidad que tiene este principio es que al desarrollarse en cercanía al conflicto el Juez obtenga los mejores elementos para su convicción.

#### **2.2.1.2.2.3. El Principio de Veracidad**

Sustentado por Romero (2012) expresa:

En el proceso labora, no hay discusión en la tesis de que la verdad real debe primar frente a la verdad aparente. El juez está dotado de facultades para verificar la exactitud de las afirmaciones o negativas manifestadas por las partes. Es decir, es menester comprobar la verdad o falsedad, de las mismas, con el objeto de llegar a una convicción acerca de la veracidad real. (p. 45)

El principio de la primacía de la realidad, este principio otorga ciertas facultades al juez para hacer prevalecer una realidad que para el juez sea la cierta. Es uno de los principios más importantes dentro de la rama laboral del derecho, bajo el principio de veracidad se entiende qué contando con 2 versiones diferentes sobre un mismo hecho, es decir la

versión del demandante y la versión del demandado, una de estas dos se encuentra lejos de la realidad.

### **2.2.1.3. Los Sujetos del Proceso**

#### **2.2.1.3.1. El Juez**

Para hablar del Juez partimos por lo expuesto por Parra (s.f) que nos expone:

La administración de justicia es una parte fundamental del sistema jurídico. A través de ella se intenta dar solución a los conflictos de relevancia jurídica, mediante la interpretación y aplicación de los criterios y las pautas contenidas en las leyes y demás disposiciones generales. A fin de cuentas, lo que interesa a las partes en conflicto no es el significado más o menos abstracto de la ley, sino el sentido concreto de la sentencia; del acto específico por medio del cual la administración de justicia dispone la solución de un litigio. Es el juez quien dicta la sentencia en ejercicio de la función jurisdiccional. Su misión no puede ser ni más augusta ni más delicada: a él está confiada la protección del honor, la vida y los bienes de los ciudadanos. Es el depositario de la confianza del pueblo.

#### **2.2.1.3.2. Las Partes**

##### **2.2.1.3.2.1. Trabajador**

Sobre el trabajador Botta (s.f) sustenta:

Se distingue al empleado, que es el sujeto que realiza preferentemente tareas intelectuales, y al obrero, cuya actividad es principalmente física. Podemos resumir diciendo que trabajador es la persona física que presta servicios, en forma subordinada para otra persona capaz de dirigirla, y por una remuneración económica. (p. 1)

##### **2.2.1.3.2.2. Empleador**

Para Botta (s.f.), el empleador. “Es la persona física o conjunto de ellas, o persona jurídica (tenga o no personería jurídica propia), que requiera los servicios de un trabajador. La situación socio–económica del empleador es la de persona suficiente”. (p. 1)

#### **2.2.1.4. El Proceso Laboral Abreviado**

##### **2.2.1.4.1. Concepto**

Sobre el concepto de este tipo de proceso, Huaman (2011) nos dice:

En la Ley N° 29497 la determinada NLPT (Nueva Ley Procesal del Trabajo), se traza de manera inicial el denominado proceso abreviado laboral, que busca mediante esta vía procedimental atender a los procesos judiciales de la rama laboral que requiera la reposición laboral.

##### **2.2.1.4.2. Las Pretensiones que se tramitan en el Proceso Laboral Abreviado**

Sobre esto Huamán (2011) expone:

Revisemos la norma procesal laboral para confirmar esto. El artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala que el juez especializado de trabajo conocerá, a través del proceso abreviado laboral, “la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única” (inciso 2) y “las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical” (inciso 3). (p. 24)

Para que una pretensión pueda tramitarse por vía abreviada del proceso laboral peruano esta tiene que necesariamente en caso de reposición ser la única planteada como pretensión principal, pero esta no excluye que también pueda añadirse una pretensión solicitando los pagos o remuneraciones que se dejaron de percibir en motivos del despido laboral.

##### **2.2.1.4.3. La Reposición como Pretensión del Proceso Abreviado Laboral**

La Nueva Ley Procesal del Trabajo en el artículo 2, numeral 2, menciona que serán tramitables por la vía de proceso abreviado los procesos que tengan a la reposición como pretensión principal y única.

Si bien la Nueva Ley Procesal del Trabajo afirma que serán tramitables en esta vía procedimental los procesos que tengan a la reposición como “pretensión principal y única”, tenemos que tener en cuenta que se permite también se acumule bajo la figura de una pretensión accesoria, el pago de las remuneraciones que se dejaron de percibir por

motivo del despido, mediante la acumulación objetiva originaria

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad Laboral (1997) sostiene:

Artículo 40°.- Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

Estos procesos de reposición son parte de la figura de nulidad de despido.

Huamán (2011) sostiene que:

En el nuevo proceso de trabajo, señala la NLPT, se podrá demandar, a través del proceso abreviado laboral, la reposición como pretensión principal. Pero ¿qué debemos entender por este término? La reposición, según la doctrina, “solo procede en los supuestos de nulidad del despido, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y en aquellos casos que se apliquen los criterios del Tribunal Constitucional para invocar una pretensión de reposición”. (p. 26)

#### **2.2.1.4.4. Los Plazos aplicables en el Proceso Laboral Abreviado**

##### **2.2.1.4.4.1. Concepto de Plazo**

Sobre el concepto de plazo White (2008) expresa:

El proceso, como estructura dinámica, camina o avanza a través del tiempo. Ese dinamismo procedimental hace que el tiempo se divida ordenadamente en partes y cada actividad debe verificarse en cierto tiempo o a cierto tiempo, y como hemos afirmado, las preclusiones en las que una etapa se cierra para abrir otra, constituyen también un claro ejemplo de la influencia de la temporalidad. La forma más común en la que se expresa el tiempo dentro del proceso lo constituye “el plazo”.

El plazo es un lapso de tiempo que se brinda para el correcto desarrollo de los actos

procesales, existen plazos aplicables tanto a las partes, como al juez, y estos plazos varían según la vía procedimental y la materia en proceso.

#### **2.2.1.4.4.2. Plazos Aplicables al Juez en el Proceso Abreviado Laboral**

El Congreso de la República (2009) en la NLPT sustenta:

Artículo 17.- Admisión de la demanda

El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. (...). Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. (p. 10)

Para el Congreso de la República (2009) en la NLPT expone:

Artículo 48.- Traslado y citación a audiencia única

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

a) La admisión de la demanda; b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y c) la citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda. (p. 21)

#### **2.2.1.4.4.3. Los Plazos Aplicables a las Partes en el Proceso Abreviado Laboral**

El Congreso de la República, (2009) en la NLPT prescribe:

Artículo 17.- Admisión de la demanda. El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. (p. 10)



El Congreso de la República, (2009) en la NLPT:

Artículo 48.- Traslado y citación a audiencia única. Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

a) La admisión de la demanda; b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y c) la citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda. (p. 21)

## **2.2.1.5. La Prueba**

### **2.2.1.5.1. Concepto**

“En sentido amplio, cabe decir que prueba es todo aquello que confirma o desvirtúa una hipótesis o afirmación precedente”. (Rioja, 2009)

Es materia que afirma o desmiente un hecho señalado por alguna de las partes, dentro del proceso laboral normalmente los hechos materia de demanda son narrados por los trabajadores y son los empleadores quienes tienen que presentar los medios probatorios. También hay casos en los que la demanda presenta sus propios medios probatorios, se ve en los casos por despido, en los que ambas partes tienen que acreditar como ocurrieron los hechos, de manera cronológica.

Se entiende que la prueba es aquello que te permite dar fe de un hecho, confirmándolo o desmintiéndolo.

### **2.2.1.5.2. Características**

Sobre las características de la prueba Orrego (s.f) sostiene:

La palabra prueba tiene tres acepciones en el campo del Derecho:

a) Alude a la demostración de la verdad de un hecho, de su existencia o inexistencia. Es el establecimiento, por los medios legales, de la exactitud de un hecho que sirve de fundamento a un derecho que se reclama.

b) Se refiere a los medios de prueba, o sea, los medios de convicción, considerados en sí mismos.

c) Se habla de la prueba para referirse al hecho mismo de su producción, a la circunstancia de hacerla valer ante los tribunales. En este sentido, por ejemplo, se dice que la prueba incumbe al actor o al demandado.

### **2.2.1.5.3. Los Sistemas de Valoración**

#### **2.2.1.5.3.1. El Sistema de Prueba Tasada**

Según la doctrina desarrollada por Neyra (2010) mantiene que:

Esto es, la ley señala o establece, por anticipado al Juez, el grado de eficacia que debe atribuirse a determinado medio probatorio, con lo que cada uno de ellos tendrá establecido de antemano, por ley, un determinado valor, en base al cual en el caso concreto el juzgador deberá valorarlo. (p. 554)

#### **2.2.1.5.3.2. Sistema de Íntima Convicción**

Para Neyra (2010) este sistema se desarrolla:

Se entiende por íntima convicción a la apreciación personal que realiza el Juez de las pruebas aportadas. El juez es libre de convencerse, según su íntimo parecer, de la existencia o inexistencia de los hechos de la causa, valorando aquéllas según su leal saber y entender.

Este sistema es característico del juicio por jurados, adoptado, por ejemplo, en el sistema norteamericano y el anglosajón. (p. 556-557)

#### **2.2.1.5.3.3. Sistema de la Sana Crítica Racional**

Para el desarrollo de este ítem, el trabajo de Neyra (2010) expresa:

El sistema de la sana crítica implica una apreciación razonada, la valoración del magistrado en este sistema, debe ser efectuada de una manera razonada, crítica, basada en las reglas de la lógica, la psicología, la técnica, la ciencia, el derecho y las máximas de la experiencia aplicables al caso; de este modo, una valoración contraria a estas reglas será considerada una valoración defectuosa y la resolución nula, hay que tener en cuenta que este sistema no es una libertad para el absurdo o

la arbitrariedad. (p. 558)

## **2.2.1.6. Resoluciones**

### **2.2.1.6.1. Concepto**

Las resoluciones son las formalidades mediante las cuales el Juez se pronuncia en el proceso, para White (2008) “Por resoluciones entendemos los actos procesales del (de la) juez(a) en los que resuelve las pretensiones o solicitudes de las partes, o dirige la marcha del proceso” (p. 104).

### **2.2.1.6.2. Clases**

#### **2.2.1.6.2.1. Decretos o providencias**

Para Rioja (2013) las providencias:

Providencias: aquellas que ordenan materialmente el proceso. En la providencia se contiene lo mandado por el órgano jurisdiccional, no con fundamentación jurídica, aunque puede ser sucintamente motivada. También debe contener el Juez o Tribunal que ha dictado la resolución, la fecha, la firma del Juez o Tribunal y la del Secretario Judicial. En los juicios laborales se admite la forma oral, aunque luego debe quedar constancia por escrito.

#### **2.2.1.6.2.2. Autos**

Según Rioja (2013) manifiesta:

Se utilizan cuando el órgano jurisdiccional decide un recurso contra la providencia, cuando se resuelven cuestiones incidentales, cuando se resuelven por falta de un presupuesto procesal, cuando se decide sobre la nulidad de un procedimiento o cuando diga que la resolución debe tener la forma de auto. Los autos siempre deben estar fundados y han de contener en párrafos numerados y separados los hechos y los razonamientos jurídicos. Por último la parte dispositiva y el fallo con la firma del juez o magistrado que dicte el auto.

### **2.2.1.6.2.3. Sentencias**

Las sentencias para Rioja (2013):

Es la resolución que pone fin al pleito en cualquier instancia y pueden dictarse oralmente cuando la Ley lo autorice. Son sentencias firmes aquellas contra las que no cabe recurso alguno, excepto el de revisión o algún recurso extraordinario. Entre tanto se considera que la sentencia es definitiva pero no firme.

### **2.2.1.6.3. Criterios para la elaboración de Resoluciones**

Para León (2008) los criterios se definen en:

Todo raciocinio que pretenda analizar un problema dado para llegar a una conclusión requiere de, al menos tres pasos: formulación del problema, análisis y conclusión. Esta es una metodología de pensamiento muy asentada en la cultura occidental. En las matemáticas, por ejemplo, al planteamiento del problema le sigue el raciocinio (análisis) y luego la respuesta. En las ciencias experimentales, a la formulación del problema le sigue el planteamiento de las hipótesis y la verificación de las mismas (ambas etapas se pueden comprender en una etapa analítica) para llegar luego a la conclusión. En los procesos de toma de decisión en el ámbito empresarial o administrativo, al planteamiento del problema le sigue la fase de análisis para terminar con la toma de la decisión más conveniente.

De igual forma, en materia de decisiones legales, se cuenta con una estructura tripartita para la redacción de decisiones: la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutive. Tradicionalmente, se ha identificado con una palabra inicial a cada parte: VISTOS (parte expositiva en la que se plantea el estado del proceso y cuál es el problema a dilucidar), CONSIDERANDO (parte considerativa, en la que se analiza el problema) y SE RESUELVE (parte resolutive en la que se adopta una decisión). (p, 15)

### **2.2.1.6.4. La Claridad en las Resoluciones Judiciales**

Según León (2008) argumenta:

(...) Consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal.

### **2.2.1.7. Medios Impugnatorios**

#### **2.2.1.7.1. Concepto**

Estos mecanismos de impugnación son medidas mediante las cuales las partes del proceso pueden hacer descargo de su inconformidad ante un acto procesal.

Los medios Impugnatorios para Puente (s.f):

Los medios impugnatorios pueden presentarse en la mayoría de los procesos laborales y que presentan a los magistrados el gran reto de conciliar la garantía constitucional de la instancia múltiple con el principio de inmediatez sobre el que se apoya el nuevo proceso laboral. (p. 2)

De acuerdo con Ledesma (2008):

En el proceso, los medios de impugnación son correctivos que se invocan para eliminar vicios e irregularidades de los actos procesales, a fin de perfeccionar la búsqueda de la justicia. Estos medios no surgen por voluntad del juez, sino por obra exclusiva de las partes, en ejercicio del principio dispositivo que acompaña al proceso civil, a tal punto que las partes pueden convenir la renuncia a la impugnación (ver el artículo 361 del CPC). No solo busca reclamar contra los vicios del proceso sino una mejor manera de lograr la correcta aplicación del Derecho., para lograr en definitiva la paz. (p.122)

#### **2.2.1.7.2. Características**

Para Rioja (2009) presentan las siguientes características:

1. Es un derecho exclusivo de la parte o tercero legitimado agraviados. Resulta inconcebible que el Juez apele de la sentencia que ha emitido.
2. Los recursos atacan

exclusivamente resoluciones. 3. En cuanto a su extensión, puede recurrirse total o parcialmente de una resolución. 4. Los recursos se fundamentan en el agravio. La génesis del agravio se produce en el vicio u error. Los errores esencialmente son de dos tipos: Error in iudicando y error in procedendo. El primero atañe al quebrantamiento de las normas sustantivas o materiales; el segundo a las normas procesales o adjetivas. 5. Los efectos del recurso son de extensión limitada; no es factible anular los actos procesales que no se encuentren viciados.

### **2.2.1.7.3. Clases de medios impugnatorios**

#### **2.2.1.7.3.1. Los recursos**

Los recursos para Franciskovic (s.f.), “Se interpone ante el juez que emitió dicha resolución. No tiene efecto devolutivo. El juez que emitió el decreto será el que resolverá el recurso” (p. 116).

Ledesma, (2009), citado por Franciskovic (s.f.), sustenta lo siguiente:

Es un medio de impugnación que busca obtener del mismo órgano e instancia que dictó la resolución, la subsanación de los agravios que aquella pudo haber inferido. [...] lo fundamental en este tipo de recursos es que la revocatoria se obtenga en la misma instancia donde la resolución fue emitida, al margen que la revocatoria provenga de un juez o de un colegiado. (p. 116).

Para Ledesma (2008) los recursos:

Los recursos son actos procesales de la parte que se estima agraviada por una resolución del juez, por lo que acude al mismo o a otro superior, pidiendo que revoque o anule, el o los actos gravosos, siguiendo un procedimiento para ello. (p. 123)

#### **2.2.1.7.3.2. Los Remedios**

Los remedios para Franciskovic (s.f.) “Constituyen un medio impugnatorio ordinario sin efecto devolutivo. Se cuestiona un vicio u error que no se encuentre contenido en una resolución judicial” (p. 116).

Rioja, (2014), citado por Franciskovic (s.f.) sustenta lo siguiente:

Son aquellos medios impugnatorios encaminados a lograr que se anule o revoque, ya sea en manera parcial o total determinados actos procesales que no se encuentran contenidos en resoluciones. Se interpone ante el mismo juez que conoció el acto procesal materia de impugnación. Así los remedios pueden ser dirigidos contra el acto de notificación, la actuación de un medio de prueba, una diligencia externa realizada por el secretario, etc, es decir, cualquier acto procesal que no se encuentre comprendidos en una resolución. (p.116)

#### **2.2.1.7.4. Los Medios Impugnatorios en el Proceso Laboral Abreviado**

##### **2.2.1.7.4.1. El Recurso de Apelación**

El recurso de apelación para Monrroy (s.f):

Se caracteriza porque sólo está concebido para afectar a través de él autos o sentencias, es decir, resoluciones en las cuales haya una decisión del juez originada en un análisis lógico-jurídico del hecho, o de la norma aplicable al hecho; a diferencia del decreto que sólo es una aplicación regular de una norma procesal impulsarla del proceso. (p, 25)

##### **2.2.1.7.4.2. El Recurso de Casación**

Para Monrroy (s.f) el recurso de casación:

Difícil tarea la de compendiar el tema de la casación, sobre todo en una cultura jurídica en donde tal institución es novedosa y casi inédita. Sin embargo, utilizando el criterio aristotélico para definir (género próximo y diferencia específica), intentemos una aproximación al tema. En cuanto al género próximo, diremos que la casación es un recurso, por tanto, participa de todos los elementos comunes a éste ya descritos anteriormente. (p. 27)

## **2.2.2 Bases Teóricas Sustantivas**

### **2.2.2.1 Contenidos Previos**

#### **2.2.2.1.1 El derecho del Trabajo**

##### **2.2.2.1.1.1. Concepto**

El derecho al trabajo para la Organización Internacional del Trabajo (s.f):

La adopción de leyes y reglamentos relativos al trabajo es importante para la aplicación de las normas de la OIT, la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y la puesta de práctica del concepto de Trabajo Decente. De acuerdo con la Constitución de la OIT, la Oficina está comprometida a ofrecer cooperación técnica y servicios de asesoría a los Estados miembros y a apoyarlos en la evaluación y, cuando sea necesario en la formulación o revisión de leyes laborales. Esto incluye la asistencia para el desarrollo de leyes y reglamentos nacionales que permitan avanzar en la ratificación de Convenios o en la aplicación de sus principios.

##### **2.2.2.1.2 El Contrato de Trabajo**

###### **2.2.2.1.2.1. Concepto**

El contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera una prestación de un servicio a cambio de una remuneración monetaria acorde a la ley, este contrato presume de derechos y obligaciones mutuos.

El contrato de trabajo según Salvador (2015) es:

El contrato de trabajo es el acuerdo entre dos partes (empresa y trabajador), que las vincula legalmente, y que tiene como fin brindar seguridad y protección jurídica a cada una, pues establece los términos y condiciones de la relación laboral, así como los derechos y obligaciones de ambas.

###### **2.2.2.1.2.2. Clases de Contrato**

Según Toyama, y Vinatea (2013) las clases de contrato son:



Los empleadores y trabajadores pueden vincularse laboralmente mediante la celebración de tres tipos de contratos de trabajo: i) contratos a tiempo indeterminado (llamados usualmente “estables”); o ii) sujetos a modalidad, plazo fijo o plazo determinado (llamados usualmente “contratados”); adicionalmente, iii) las partes también están facultadas, cuando lo requieran, para celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial (por horas).

### **2.2.2.1.2.3. Elementos del Contrato del Trabajo**

#### **2.2.2.1.2.3.1. Elementos Esenciales**

Los estudios desarrollados por Segarra (2012) señalan:

El consentimiento es la voluntad de las partes de querer celebrar el contrato, y con ello uno de los elementos esenciales. Para que sea válido es necesario que las partes tengan capacidad para contratar y que el consentimiento sea dado de forma libre y consciente. Los individuos incapaces para contratar son los menores de edad no emancipados, los incapacitados y los menores de edad emancipados respecto de los contratos que no pueden celebrar por sí solos.

El objeto del contrato es otro elemento esencial. Son las prestaciones que debe hacer alguna de las partes o ambas partes del mismo, según el contrato. Para que el objeto sea válido debe cumplir ciertos requisitos: ha de ser posible, ha de ser lícito (legal) y debe de estar determinado sin necesidad de nuevo acuerdo entre las partes.

El último elemento es la causa del contrato, siendo la finalidad económica y social que se persigue con la celebración del contrato y que es igual para todos los contratos del mismo tipo. Para que la causa sea válida debe de existir, ser lícita y verdadera. Que sea verdadera significa que las partes deben perseguir la causa propia del contrato que celebran.

Partimos desde el consentimiento, el contrato es un acuerdo de voluntades, por lo cual en esencia se necesita del consentimiento de ambas partes. El contrato necesita también contar con objeto cierto para poder existir. Por último, el contrato necesita una causa que establezca la obligación.

#### **2.2.2.1.2.3.2. Elementos Accidentales**

No son necesarios para la existencia del contrato, están basados en las cláusulas del contrato que son añadidas por las partes y a favor de las partes siempre y cuando no transgredan la ley, la moral y las buenas costumbres.

Cabrera (2011) nos dice:

Son aquellos que las partes establecen por cláusulas especiales, que no sean contrarias a la ley, la moral, las buenas costumbres, o el orden público. Por ejemplo: el plazo, la condición, el modo, la solidaridad, la indivisibilidad, la representación, etc.

En consonancia con la autonomía de la voluntad, los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a la ley, la moral, los buenos usos y costumbres, o el orden público.

#### **2.2.2.1.2.4. Principios Aplicables**

##### **2.2.2.1.2.4.1. El Principio de la Primacía de la Realidad**

El principio de la primacía de la realidad hace referencia a la concordancia de lo estipulado en el contrato y sus aplicaciones en la realidad.

Para Toyama, y Vinatea (2013) se desarrolla:

El principio de primacía de la realidad consiste en que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato (formalizado por escrito) de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato; es decir, la preeminencia de la realidad material sobre lo estipulado en el contrato (p. 35).

#### **2.2.2.1.2.4.2. El principio de la buena fe**

En referencia a el principio de la buena fe Zavala (2011), explica:

Como la relación laboral es en el fondo una confluencia de intereses en la búsqueda de elementos concretos, la conducta de ambas partes debe generar las condiciones apropiadas para que los fines del contrato de trabajo se cumplan a cabalidad. La honradez, la confianza y el trato respetuoso permiten que las labores se puedan brindar dentro de un clima de asertividad. En la actualidad, las diversas doctrinas organizacionales se orientan hacia la permanencia y perfeccionamiento de los elementos de la buena fe laboral porque a través de ellos se consigue mayores productividad y competitividad. (p.20)

#### **2.2.2.1.2.4.3. El Principio de Razonabilidad**

El principio de razonabilidad tiene por finalidad el acercamiento de las partes, con la finalidad de buscar una razonabilidad en los petitorios de ambas partes. Zavala (2011) sobre el principio de razonabilidad sustenta que:

En la medida que las relaciones de trabajo son de por sí conflictivas, debe buscarse la razonabilidad tanto en las exigencias de una parte como en las de la otra. Si bien es cierto de trata de un freno, es además un límite elástico porque deberá ser apreciado en cada oportunidad ya que la ley no está en condiciones de poner parámetros rígidos pues no ayudaría precisamente a la razonabilidad que se pretende. De alguna forma este principio, busca el acercamiento de las partes para no caer en arbitrariedades abusivas.

#### **2.2.2.1.2.5. La Extinción del Contrato de Trabajo**

“La terminación de la relación laboral cesa la obligación empresarial de seguir abonando la remuneración, así como cesa la obligación del trabajador de seguir prestando sus servicios” (Espinoza, C. s/f).

### **2.2.2.1.3. El Despido**

#### **2.2.2.1.3.1. Concepto**

El despido según Espinoza (s/f):

El despido es la decisión unilateral del empleador de extinguir la relación laboral. Dicha decisión sólo es válida si se motiva en una causa prevista en la ley y debidamente comprobada, para lo cual es necesario otorgar al trabajador el derecho de defensa.

El despido es un acto que finaliza la relación laboral del empleador con el trabajador, para la realización de esta el empleador está obligado a no violar el derecho al previo aviso, para que el trabajador pueda hacer ejercicio de su derecho a la defensa. De la misma manera el despido debe realizarse bajo una causal prevista en la ley, puesto que es una decisión unilateral del empleador esta debe ser de justa causa.

#### **2.2.2.1.4. Tipos de Despido**

##### **2.2.2.1.4.1. Despido Arbitrario**

Se le denomina despido arbitrario a aquel despido del cual el empleador tomando la iniciativa no resuelve el despido en justa causa, normada por la ley, es decir el despido arbitrario consta de una voluntad unilateral del empleador de despedir al trabajador.

Para García (2009) respecto a el despido arbitrario, sustenta:

(...) en el Perú el despido arbitrario, según la Constitución Política y el Tribunal Constitucional, quién opera como su supremo intérprete, es inconstitucional. Es decir, que los empleadores están prohibidos de expulsar a sus trabajadores sin razón alguna o por razones incoherentes (...).

##### **2.2.2.1.4.2. Despido Nulo**

“El despido Nulo procede en casos específicos establecidos en la Ley, esto es, en supuestos lesivos de derechos fundamentales” (Bringas & Basualdo, 2009).

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728 (1997) nos dice:

Artículo 29.-Es nulo el despido que tenga por motivo:

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, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; 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.

#### **2.2.2.1.4.3. Despido Indirecto**

Riobó (2017) nos dice:

La figura del despido indirecto tiene aplicación en aquellos casos en que el trabajador se ve forzado a terminar anticipadamente el contrato de trabajo debido a que el empleador ha incurrido en conductas irregulares que impiden que éste se siga ejecutando, bien sea por incumplimientos en el pago de los derechos laborales del asalariado, o por constituir agresiones de carácter físico o moral a la integridad del trabajador, o por violaciones a la ley penal como sería el caso de que en la empresa se estuvieran desarrollando actividades delictuales.

#### **2.2.2.1.4.4. Despido Justificado**

Se comprende por despido justificado al despido que fundamenta una causa justa y la demuestra, un despido que no tiene precedente lógico en ningún proceso, puesto que va acorde a lo que nos dice la ley.

El Texto Único Ordenado del Decreto legislativo Nro. 728 (1997) nos dice:

Artículo 58.- 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.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido. (p. 11)

Según Torres, (2018) sustenta:

(...) nos encontramos ante el despido legal o valido que puede ser ejecutado por el empresario contra el trabajador bajo ciertas circunstancias previstas en el ordenamiento jurídico, como, por ejemplo: por la capacidad del trabajador o por su conducta. Además, del presente despido existen otros como el Arbitrario, Nulo, Fraudulento e Incausado.

#### **2.2.2.1.4.5. Despido fraudulento**

“El despido fraudulento nace cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente” (García, 2009).

“Es el despido manifiestamente abusivo, con razones falsas e inventadas y realizado mediante la coacción al trabajador” (Espinoza, S.f).

Sobre el despido fraudulento Bringas & Basualdo (2009) expresan:

El despido fraudulento se da cuando media engaño, esto es, se procede de manera contraria a la verdad contraviniendo la Buena fe laboral, se materializa cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; este tipo de despido se produce aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales.

El despido fraudulento es aquel que transgrede la realidad de los hechos en sus causales, incurre en una manifestación que atenta contra la buena fe laboral señalando hechos no verídicos e inexistentes.

#### **2.2.2.1.4.6. Despido Incausado**

Si bien el despido es una figura que mantiene una voluntad unilateral, en el caso del despido injustificado representa un despido que no explica justificación alguna o del motivo del despido, vulnerando así lo determinado en el Art. 58 del partió del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (1997) que expone:

Artículo 58°.- 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.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

En las palabras de Bringas & Basualdo (2009) “Cuando se despide a un trabajador por voluntad unilateral del empleador, sin mediar causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador”.

### **2.3. Marco conceptual**

#### **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 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 fraudulento según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01; Primer Juzgado Especializado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022

#### **3.2. Hipótesis específicas**

##### ***De la primera sentencia***

3.2.1. La parte expositiva, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de calidad muy alta.

3.2.2. La parte considerativa, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, la pena y la reparación civil, es de calidad muy alta.

3.2.3. La parte resolutive, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, es de calidad muy alta.

##### ***De la segunda sentencia***

3.2.4. La parte expositiva, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de calidad muy alta

3.2.5. La parte considerativa, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, es de calidad muy alta.

3.2.6. La parte resolutive, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, es de calidad muy alta.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Diseño de la investigación

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

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

En el presente estudio, no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado.

En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia (Ver punto 3.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.

**4.1.1. Tipo de investigación.** La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa

(Mixta).

**4.1.1.1. Cuantitativa.** La investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es 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; éste facilitó la formulación del problema de investigación; trazar 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.

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

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

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) 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; es decir, el proceso judicial del cual emerge, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso documentado (expediente judicial) con el propósito de comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente al propio objeto de estudio (sentencia); es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidencia en el instante en que se materializan las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente operan en simultáneo, y no, uno después del otro, al cual se agregó el uso intenso de las bases teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); pertinentes, con los cuales se vincula, el proceso y el asunto judicializado (pretensión / delito investigado) a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad (variable de estudio).

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

**4.1.2.1. Exploratoria.** Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y 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 inserción de antecedentes, que no es sencillo, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, utilizando un procedimiento similar, no se hallaron.

Además, de lo expuesto, los resultados obtenidos aún debatibles; porque, las decisiones judiciales implican manejo (aplicación) de elementos complejos (abstractos) por ejemplo: el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar (por lo menos sin dejar constancia expresa de esta particularidad).

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

Baptista, 2010)

Sobre 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 evidencia en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); el proceso judicial existente en su contenido, reúne las condiciones pre establecidas para ser seleccionada, a efectos de facilitar la realización de la investigación (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que debe reunir el contenido de la sentencia (características y/o criterios: puntos de coincidencia y/o aproximación, existentes en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, cuando se refieren a la sentencia).

## **4.2. Población y muestra**

**4.2.1. Población.** Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz, 1980 citado por; Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En el presente estudio se tiene que la población se encuentra delimitada por todas las sentencias de procesos judiciales reales, emitidas por los órganos jurisdiccionales del Perú.

**4.2.2. Muestra.** En esencia es un subgrupo de la población digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. En realidad, pocas veces no es posible medir a toda la población, por lo que obtenemos o seleccionamos una muestra y, desde luego, se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población (Hernández,

Fernández & Batista, 2010).

Para el presente trabajo de investigación, se tendrá que la muestra seleccionada es las sentencias de primera y segunda instancia del expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, emitidos por la Corte Superior del Santa, Chimbote. 2022

#### **4.2.3. Unidad de análisis**

Las unidades 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).

De otro lado las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) 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 el presente trabajo la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; específicamente, el muestreo o criterio del investigador. Que, se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar una unidad de análisis. (Casal y Mateu 2003)

En la presente investigación, la unidad de análisis fue un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2019) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso contencioso; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Santa, Chimbote.

Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01; Distrito Judicial del Santa, Chimbote, cuyo perfil fue, proceso concluido por la primera instancia por el primer juzgado de trabajo y la segunda instancia por la sala laboral de la corte superior de justicia, con participación de ambas partes, asunto o pretensión: de carácter contencioso.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución aplicada a su contenido fue, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó un código (A, B, C, etc) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

#### **4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores**

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

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

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

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

Distancia, s.f).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el ámbito del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de una sentencia son 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. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

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.

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos en el presente estudio. Éste 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.



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

#### **4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para el recojo de datos se aplicaron 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 aplicaron 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 judicial 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: es el medio a través del cual se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos es la lista de cotejo y 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 utilizó 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.) que consiste en la revisión de contenido y forma 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.

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha entre las fuentes que abordan a la sentencia, que son de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente.

#### **4.5. Plan de análisis**

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 Gonzáles (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

##### **4.5.1. De la recolección de datos**

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

##### **4.5.2. Del plan de análisis de datos**

**4.5.2.1. La primera etapa.** Fue 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.

**4.5.2.2. Segunda etapa.** También fue 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.

**4.5.2.3. La tercera etapa.** Igual que las anteriores, fue 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 evidenciaron desde el instante en que el investigador aplicó 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 curso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; es decir, en la unidad de análisis, 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 investigador empoderado de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en el anexo 4.

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

#### 4.6. Matriz de consistencia

“La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con tres columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de informe: problema de investigación, objetivo de investigación y hipótesis”. (Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013)

“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). (Campos, W. 2010)

En el presente trabajo la matriz de consistencia será básica: problema de investigación y objetivo de investigación; general y específicos; respectivamente. Si se presenta la hipótesis, porque la investigación es de carácter univariado y de nivel exploratorio descriptivo. Dejando la variable e indicadores y la metodología a los demás puntos expuestos en la presente investigación.

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

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

En el cuadro siguiente se observa: la definición y operacionalización de la variable del proyecto.

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

## Matriz de consistencia

**Título:** Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento; Expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01; Primer Juzgado Especializado Laboral, Chimbote, distrito judicial del Santa - Chimbote. 2019

<b>Matriz de Consistencia</b>				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición de despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01; Primer Juzgado Especializado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Se evidenció la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, en el proceso judicial en estudio?</p> <p>¿Se evidenció la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, la motivación del derecho?</p> <p>¿Se evidenció la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01; Primer Juzgado Especializado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2019</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.</li> <li>2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, la motivación del derecho.</li> <li>3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>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 fraudulento según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01; Primer Juzgado Especializado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2019</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p><i>De la primera sentencia</i></p> <p>La parte expositiva, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de calidad muy alta.</p> <p>La parte considerativa, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, la pena y la reparación civil, es de calidad muy alta.</p>	<p>La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.</p> <p>La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente.</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Cuantitativo y Cualitativo.</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b></p> <p>Exploratoria y Descriptiva.</p> <p><b>Diseño de la Investigación:</b></p> <p>No experimental, retrospectiva y Transversal.</p> <p><b>Unidad de Análisis:</b></p> <p>Expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01; Primer Juzgado Especializado Laboral, Chimbote, distrito judicial del Santa, comprende un proceso laboral sobre reposición por despido fraudulento.</p>

<p>énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, en el proceso judicial en estudio?</p> <p>¿Se evidenció la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, en el proceso judicial en estudio?</p> <p>¿Se evidenció la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, la motivación del derecho, en el proceso judicial en estudio?</p> <p>¿Se evidenció la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, en el proceso judicial en estudio?</p>	<p>4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.</p> <p>5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, la motivación del derecho.</p> <p>6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión.</p>	<p>La parte resolutive, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, es de calidad muy alta.</p> <p><b><i>De la segunda sentencia</i></b></p> <p>La parte expositiva, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de calidad muy alta</p> <p>La parte considerativa, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, la pena y la reparación civil, es de calidad muy alta.</p> <p>La parte resolutive, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, es de calidad muy alta.</p>		
--	--	--	--	--

#### **4.7. Principios éticos**

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

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

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

**Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido fraudulento; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022**

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA</b></p> <p><b>PRIMER JUZGADO DE TRABAJO</b></p> <p><b>SENTENCIA</b></p> <p><b>EXPEDIENTE : 01422-2015-0-2501-JR-LA-01</b></p> <p><b>MATERIA : REPOSICION POR DESPIDO FRAUDULENTO DEMANDANDO : B</b></p> <p><b>DEMANDANTE : A</b></p> <p><b>JUEZ : C</b></p>	<p><b>1.</b> 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. <b>Si cumple</b></i></p> <p><b>2.</b> Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. <b>Si cumple</b></i></p> <p><b>3.</b> 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). <b>Si cumple</b></i></p> <p><b>4.</b> Evidencia 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. <b>Si cumple</b></i></p> <p><b>5.</b> 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. <b>Si cumple</b></i></p>					X					



<b>Postura de las partes</b>	<p><b>RESOLUCION NÚMERO: TRES</b></p> <p>Chimbote, seis de julio del año dos mil quince.</p> <p><b>SENTENCIA:</b> <i>Vistos los actuados, el Juez del Primer Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente Sentencia:</i></p> <p><i>1. <u>PARTE EXPOSITIVA.</u> -</i></p> <p><b>1.1.-</b> <i>Con escrito de demanda obrante en autos, don "A", interpone demanda contra "B", sobre <b>REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO</b>, indicando que inició su relación laboral con el demandado el 15 de mayo del año 2009 hasta el 27 de marzo del año 2015, fecha en la que fue despedido mediante carta de despido, siendo el cargo desempeñado el de ejecutivo de banca personal - empleado, con contrato indeterminado de trabajo bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, señalando que es el caso que la demandada con fecha 18 de marzo del año 2015 le cursa una carta de pre aviso de despido quedando exonerado de asistir a su centro de trabajo, indicándole la comisión de falta grave consistente en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, falta tipificada en el literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, en el cual la demandada le indica los siguientes cargos: 1.- Que se había detectado 12 casos vinculados a tarjetas no solicitadas por clientes, 2.- Que, todas las solicitudes de afiliación vinculados a tarjetas no solicitadas por clientes, 2.- Que, todas las solicitudes de afiliación de tarjeta de crédito fueron entregadas a su persona por el Sr. José Miguel Zóximo Castillo Díaz, ejecutivo de CERTICOM, así como la documentación adjunta a cada una de las solicitudes, sin embargo nunca tuvo contacto directo y/o presencial con los clientes, e incluso la documentación que se le proporcionó, y que obra en los files respectivos, se encuentran en fotocopias y no en original, 3.- Que de la revisión de la documentación que sustentó la emisión, y posterior activación, de cada una de las tarjetas de créditos se ha podido evidenciar lo siguiente: a) las firmas de los clientes consignadas en las solicitudes de afiliación presentan rasgos diferentes en comparación con las fichas RENIEC, b) Los recibos de servicios presentados, correspondientes todos a SEDACHIMBOTE, fueron adulterados en titularidad, dirección y código de suministros; y de teléfonos</i></p>	<p><b>1.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> 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>					<b>X</b>						<b>10</b>
------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	-----------

<p>consignados en cada solicitud de afiliación no existen, y demás argumentos que se pueden corroborar con la documentación adjuntada en la presente demanda. Manifiesta además que es la misma demandada, quien proporciona a CERTICOM las bases de clientes con ofertas aprobadas de tarjetas de crédito, es decir, remite un archivo con nombres de clientes y no clientes potenciales con buen historial crediticio para poder ofertarles una línea de tarjetas de crédito, es el caso que esta lista de clientes son gestionadas por CERTICOM y no tiene contacto directo y/o presencial con su persona, siendo esta verificación una obligación de CERTICOM, por ser ellos quienes por encargo de! BANCO visitan y tramitan los créditos con ofertas aprobadas, señalando además que las solicitudes de tarjetas de crédito son llenada y firmada ante el gestor de CERTICOM, quienes realizan la valoración de los documentos, es decir, el Banco entrega las bases aprobadas a CERTICOM, para su gestión y luego son remitidas las solicitudes en originales conteniendo los datos personales, laborales y referencias personales del cliente para que su persona verifique los datos contenidos en la solicitud. Indica además que si bien el demandado señala que hubo un procedimiento irregular en la emisión y posterior activación de tarjetas de crédito que ha generado no sólo un perjuicio institucional al margen del Banco sino también económico a los clientes afectados, ese hecho se produjo porque el banco contrató a la empresa CERTICOM para encargarse del procedimiento de gestionar ofertas aprobadas, es decir, el procedimiento de tarjetas de crédito inicia con la validación de CERTICOM, sucediendo que fue esta la empresa quien remitió la solicitud de tarjeta de crédito con las firmas falsificadas de los clientes aprobados, así como los recibos de agua falsos y teléfonos con números inexistentes, escapando tal hecho de responsabilidad alguna para con el demandante, solicitando la reposición a su puesto de trabajo, por haber sido víctima de un despido fraudulento. Fundamenta jurídicamente y ofrece medios probatorios.</p> <p>1.2.- A través de la resolución número uno obrante en autos se admite a trámite la demanda en la vía de proceso abreviado laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la realización de la audiencia única el veintiséis de junio del año 2015, a horas once y media de la mañana, diligencia que se llevó a cabo conforme es de verse del acta de su propósito obrante en autos.</p> <p>1.3.- La audiencia única se llevó a cabo el día antes señalado, frustrada la conciliación, se procedió a expresar los alegatos de apertura, de ambas partes, precisando la demandada que al actor se le cesó en el cargo debido a la falta</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

grave que cometió, observándose el procedimiento legal establecido para retirarlo del puesto de trabajo, tal como ha quedado registrado en audio y video, fijándose los hechos que son materia de actuación probatoria, admitiéndose y actuándose los medios probatorios del demandante, así como escuchado los alegatos finales o de clausura de ambos justiciables se emitió el fallo, correspondiendo en este estado emitir sentencia.												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

**LECTURA.** El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad.

**Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido fraudulento; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022**

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	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>2. <u>PARTE EXPOSITIVA.</u> -</p> <p>1.1.- Con escrito de demanda obrante en autos, don "A", interpone demanda contra "B", sobre <b>REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO</b>, indicando que inició su relación laboral con el demandado el 15 de mayo del año 2009 hasta el 27 de marzo del año 2015, fecha en la que fue despedido mediante carta de despido, siendo el cargo desempeñado el de ejecutivo de banca personal - empleado, con contrato indeterminado de trabajo bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, señalando que es el caso que la demandada con fecha 18 de marzo del año 2015 le cursa una carta de pre aviso de despido quedando exonerado de asistir a su centro de trabajo, indicándole la comisión de falta grave consistente en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, falta tipificada en el literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, en el cual la demandada le indica los siguientes cargos: 1.- Que se había detectado 12 casos vinculados a tarjetas no solicitadas por clientes, 2.- Que, todas las solicitudes de afiliación vinculados a tarjetas no solicitadas por clientes, 2.- Que, todas las solicitudes de afiliación de tarjeta de crédito fueron entregadas a su persona por el Sr. José Miguel Zósimo Castillo Díaz, ejecutivo de CERTICOM, así como la documentación adjunta a cada una de las solicitudes, sin embargo nunca tuvo contacto directo y/o presencial con los clientes, e incluso la documentación que se le proporcionó, y que obra en los files respectivos, se encuentran en fotocopias y no en original, 3.- Que de la revisión de la documentación que sustentó</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><b>Si cumple</b></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><b>Si cumple.</b></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple!</b></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</i></p>										

	<p>la emisión, y posterior activación, de cada una de las tarjetas de créditos se ha podido evidenciar lo siguiente: a) las firmas de los clientes consignadas en las solicitudes de afiliación presentan rasgos diferentes en comparación con las fichas RENIEC, b) Los recibos de servicios presentados, correspondientes todos a SEDACHIMBOTE, fueron adulterados en titularidad, dirección y código de suministros; y de teléfonos consignados en cada solicitud de afiliación no existen, y demás argumentos que se pueden corroborar con la documentación adjuntada en la presente demanda. Manifiesta además que es la misma demandada, quien proporciona a CERTICOM las bases de clientes con ofertas aprobadas de tarjetas de crédito, es decir, remite un archivo con nombres de clientes y no clientes potenciales con buen historial crediticio para poder ofertarles una línea de tarjetas de crédito, es el caso que esta lista de clientes son gestionadas por CERTICOM y no tiene contacto directo y/o presencial con su persona, siendo esta verificación una obligación de CERTICOM, por ser ellos quienes por encargo de! BANCO visitan y tramitan los créditos con ofertas aprobadas, señalando además que las solicitudes de tarjetas de crédito son llenada y firmada ante el gestor de CERTICOM, quienes realizan la valoración de los documentos, es decir, el Banco entrega las bases aprobadas a CERTICOM, para su gestión y luego son remitidas las solicitudes en originales conteniendo los datos personales, laborales y referencias personales del cliente para que su persona verifique los datos contenidos en la solicitud. Indica además que si bien el demandado señala que hubo un procedimiento irregular en la emisión y posterior activación de tarjetas de crédito que ha generado no sólo un perjuicio institucional al margen del Banco sino también económico a los clientes afectados, ese hecho se produjo porque el banco contrató a la empresa CERTICOM para encargarse del procedimiento de gestionar ofertas aprobadas, es decir, el procedimiento de tarjetas de crédito inicia con la validación de CERTICOM, sucediendo que fue esta la empresa quien remitió la solicitud de tarjeta de crédito con las firmas falsificadas de los clientes aprobados, así como los recibos de agua falsos y teléfonos con números inexistentes, escapando tal hecho de responsabilidad alguna para con el demandante, solicitando la reposición a su puesto de trabajo, por haber sido víctima de un despido fraudulento. Fundamenta jurídicamente y ofrece medios probatorios.</p>	<p><i>probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i><b>Si cumple</b>  <b>5.</b> 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> <b>Si cumple.</b></p>					X					
Motivación del derecho	<p>1.2.- A través de la resolución número uno obrante en autos se admite a trámite la demanda en la vía de proceso abreviado laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la realización de la audiencia única el veintiséis de junio del año 2015, a horas once y media de la mañana, diligencia que se llevó a cabo conforme es de verse del acta de su propósito obrante en autos.</p> <p>1.3.- La audiencia única se llevó a cabo el día antes señalado, frustrada la conciliación, se procedió a expresar los alegatos de apertura, de ambas partes,</p>	<p><b>1.</b> 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> <b>Si cumple</b>  <b>2.</b> 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> <b>Si cumple</b>  <b>3.</b> 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><b>Si cumple</b>  <b>4.</b> 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><b>Si cumple</b>  <b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de</i></p>										

	<p>precisando la demandada que al actor se le cesó en el cargo debido a la falta grave que cometió, observándose el procedimiento legal establecido para retirarlo del puesto de trabajo, tal como ha quedado registrado en audio y video, fijándose los hechos que son materia de actuación probatoria, admitiéndose y actuándose los medios probatorios del demandante, así como escuchado los alegatos finales o de clausura de ambos justiciables se emitió el fallo, correspondiendo en este estado emitir sentencia.</p> <p><b>3. CONSIDERANDOS:</b></p> <p><b>PRIMERO:</b> El debido proceso tiene como función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Estado, dando a toda persona la posibilidad de acceder a la justicia para obtener una tutela jurisdiccional a través de un proceso legal en el que se le dé la oportunidad razonable y suficiente de ejercer su derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una sentencia que decida la controversia conforme a ley. Es así que el numeral 12.1 de la Ley N°29497 prescribe que: “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal que se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la misma que consiste en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la inmediatez, la misma que garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.</p> <p><b>SEGUNDO:</b> El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, y si bien el artículo 23° de la carta magna establece que el trabajo es un deber y un derecho, siendo una norma de rango constitucional debe entenderse que "... 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. Porque, en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a la edad de 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”, expresando el Tribunal Constitucional en su abundante jurisprudencia que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos uno el derecho a acceder a un puesto de trabajo, y otro</p>	<p><i>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>el derecho a no ser despedido sino por causa, por esta razón es que el legislador ha establecido barreras para frenar las acciones del empleador que perjudique el derecho de los trabajadores, entre ellos el permanecer en el trabajo.</p> <p>El despido en el ordenamiento jurídico nacional</p> <p><b>TERCERO:</b> El legislador a través del Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral - ha establecido las reglas que deben observarse para que el empleador pueda despedir a un trabajador, así “... es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido” (artículo 22°), habiéndose tipificado en los artículos 23° y 24° del dispositivo legal antes indicado las causas por las cuales el empleador puede separar justificadamente al trabajador de su centro de trabajo. Por su parte el artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR establece que “la falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación...”, detallando cuáles son las faltas graves que pueden imputarse al trabajador, correspondiendo en el procedimiento laboral la comprobación objetiva de las mismas con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil (artículo 26°).</p> <p><b>CUARTO:</b> A su turno el artículo 29° del Decreto Supremo N°003-97-TR señala las causas por las cuales un despido puede considerarse como nulo, buscando aquí el trabajador afectado la reposición en el puesto que venía ocupando dentro de la empresa. Debemos indicar que, si bien don Marco André Gómez García demanda la reposición a su centro de trabajo, lleva intrínseco a ello el pedido de nulidad del despido del cuál fue objeto, no encuadrando su pedido dentro de las causales establecidas en el artículo 29° del Decreto Supremo N°003-97-TR, sustentando su pretensión en la existencia de un despido fraudulento por no haber cometido las faltas graves que se le imputan y que dieron motivo para su separación del centro de trabajo.</p> <p>Despido fraudulento</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>QUINTO:</b> El despido fraudulento como motivo para lograr la reposición en el trabajo no se encuentra contenido en el artículo 29° del Decreto Supremo N°003-97-TR, sin embargo, el Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N°1124- 2001-AA ha indicado en su fundamento 12 que “ .. el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación". No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este tribunal por las siguientes razones: a. El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional, b. La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° ("República" "social") y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral, c. La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional".</p> <p><b>SEXTO:</b> De lo antes expuesto debemos señalar que es el Tribunal Constitucional, haciendo uso del control difuso, quien determinó que el segundo párrafo del artículo 34° del Decreto Supremo N°003-97-TR es incompatible con el derecho al trabajo y por tanto inconstitucional. Ahora bien, el mismo Colegiado en la Sentencia recaída en el Expediente N°0976-2001-AA estableció en su fundamento 15, en relación al despido fraudulento, que: "Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>Exp. N. ° 0628- 2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002. En aquel caso se pretendió presentar un supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad no lo era. En tal caso, este Tribunal consideró que "El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica...". (Fun. Jur. N° 6). Esos efectos restitutorios obedecen al propósito de cautelar la plena vigencia, entre otros, de los artículos 22°, 103° e inciso 3) del artículo 139° de la Constitución. <i>Se produce el denominado despido fraudulento, 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, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.° 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación de pruebas". En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo...</i>", estableciendo efectos restitutorios (readmisión en el empleo) y precisando en su fundamento 16 que: "En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso", criterios jurisprudenciales que son ratificados en la Sentencia N°0206-2005-PAÍTC (véase fundamento 7) al señalar que: "El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación modifica sustancialmente su competencia para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, sean privadas o públicas. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-A A, para los casos de despidos inca usados (en los cuales no exista imputación de causa justa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados", estableciéndose de esta forma la posibilidad que en la vía judicial ordinaria se reclame la afectación del derecho al trabajo con la producción de un despido fraudulento, siendo esta la razón por la cual en el Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral 2012, sobre el tema que nos ocupa, se haya establecido que: "Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única", forma de protección de los derechos constitucionales a la cual nos adherimos, abriendo la posibilidad de la emisión de un pronunciamiento por parte de este Juzgado sobre el fondo de la reclamación.</p> <p>Imputación hecha por la demandada</p> <p><b>SÉTIMO:</b> Si bien el actor señala la existencia de un despido fraudulento, de los argumentos expuestos por la demandada y conforme es de verse de la carta de pre aviso de despido de folios 05 a 07 se tiene que se imputó la comisión de falta grave contenidas en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto es, el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, ejerciendo el actor su derecho de defensa.</p> <p><b>OCTAVO:</b> El inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR señala que: "Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad", siendo esta la causal invocada por el Banco para los efectos de imputar la comisión de falta grave y lograr despedir, a su decir, justificadamente al trabajador, correspondiendo en el proceso comprobar su existencia en el entendido que sí hay causa atribuida para el despido.</p> <p><b>NOVENO:</b> De la revisión de la carta de pre aviso de fecha 18 de marzo del 2015 se logra advertir que los hechos que habrían ameritado la salida del trabajador de su</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>puesto que venía ocupando en el Banco BBVA Continental de la ciudad de Chimbote son: 1. No tener contacto directo y/o presencial con los clientes cuyas solicitudes de afiliación y documentación adjunta fueron entregadas por el señor José Miguel Zósimo Castillo Díaz, ejecutivo de CERTICOM, en un total de 12 casos vinculados a tarjetas de crédito no solicitadas por los clientes; 2. La documentación proporcionada, y que obra en los files respectivos, se encuentran en fotocopia y no en original; 3. Las firmas de los clientes consignadas en las solicitudes de afiliación presentan rasgos diferentes en comparación con las fichas RENIEC, los recibos de servicios presentados, que corresponden todos a Seda Chimbote, fueron adulterados en titularidad, dirección y código de suministro, los teléfonos consignados en cada solicitud no existen; 4. Lo antes indicado se resumen en el haber gestionado 12 tarjetas de crédito incumpliendo lo establecido en la Norma 00.30.033 de Políticas de Contratación, Riesgos, Personas y PYMES en su acápite 4.2.13 (Documentación y verificación de Base de Datos aprobadas), no cumplir con una debida evaluación crediticia (recibir y procesar solicitudes de afiliación de tarjetas de crédito que no fueron firmadas por los clientes en su presencia), y no validar la documentación que se le proporcionó adjunta a las solicitudes de afiliación.</p> <p><b>DÉCIMO:</b> El demandante en su escrito de respuesta de folios 08 a 11 indicó como puntos resaltantes que:</p> <p>1. La empresa CERTICOM es una empresa contratada por el Banco Continental para dotarlos de clientes con la finalidad de gestionar afiliación de tarjetas de crédito, préstamos de consumo y otros, encargándose además de proporcionar documentos ya validados por ella, como es el caso de las solicitudes llenadas y firmadas por los clientes; 2. Los clientes gestionados por CERTICOM no tienen contacto directo y/o presencial con su persona, siendo la verificación una obligación de dicha empresa, precisando que para créditos con ofertas aprobadas su responsabilidad alcanza a que la solicitud (declaración jurada) debe estar correctamente llenada, siendo el gestor señor José Miguel Zósimo Castillo Díaz quien recibe el documento en original y posteriormente remite copia del DNI y recibo de servicio de Seda Chimbote, acto usual en todas las sucursales del BBVA Continental ya sea en Chimbote o a nivel nacional; 3. Precisa que conforme a la norma 00.30.033 de Políticas de Contratación, Riesgos Personales y PYMES no indica que los clientes con ofertas aprobadas deberían tener contacto directo y/o presencial con su persona, y que además esté obligado a recepcionar los documentos que recaería en la empresa CERTICOM.</p> <p><b>DÉCIMO PRIMERO:</b> De lo referido en los considerandos precedentes y las alegaciones hechas en los medios probatorios y en la audiencia única convocada</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>por el juzgado, lo que imputa el Banco al trabajador es el no cumplir con sus obligaciones y que dicha acción generó la emisión y entrega de 12 de tarjetas de créditos no solicitadas por clientes del Banco con documentos adulterados, provocándose un perjuicio económico y a la imagen de la entidad.</p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO:</b> De la revisión de los medios probatorios presentados por ambas partes se cuenta con la documentación referida a las Políticas de Contratación de Riesgos Admisión Banca de Personas - Código 00.30.033, donde en su punto 4.24 (folios 53) se indica la documentación y verificación de bases aprobadas, así como las exoneraciones de verificaciones (punto 4.2.5). Cabe indicar aquí que el demandado reconoció que es el propio Banco quien elabora una lista pre aprobada (oferta aprobada) de potenciales clientes, donde por referencia de la testigo propuesta se trata de una pre calificación realizada por la unidad de riesgos del Banco, es decir, es la propia entidad quien realiza una calificación preliminar de las personas que serían posibles clientes (minuto 42.40), y como tal asume el riesgo desde un inicio de sus propias acciones, lista que es entregada a la empresa CERTICOM para la obtención de las tarjetas de crédito (minuto 14.00 de la audiencia); señalando el actor que dicha empresa fue contratada por el Banco para que visiten a los clientes y captarlos, haciéndoles firmar documentos (se entiende la solicitud en original) y recopilando la copia de DNI y otros documentos sustentatorios para ser entregados posteriormente al Banco, precisando el demandante que lo único que hace es constatar la dirección de la copia del DNI con la dirección de la copia de recibo de servicios. Por su parte el demandado indicó que CERTICOM es una empresa dedicada a la promoción y comercialización de productos financieros, recibiendo una encargatura de la base de datos del Banco.</p> <p><b>DÉCIMO TERCERO:</b> Si bien ambas partes dieron a conocer cuáles serían las actividades que debía cumplir el trabajador en el proceso de captación de clientes para la entrega de una tarjeta de crédito, la normatividad interna descrita en el código 00.30.033 está referida a las funciones o pasos que debe observar el trabajador cuando sea éste quien se encarga de realizar el proceso de captación de clientes, para lo cual se entiende existe contacto directo y personal con el potencial cliente, pues es el personal del Banco quien debe hacer firmar la solicitud de tarjeta en original, recepcionar la documentación que se presente como sustento de la entrega del crédito; sin embargo, se reconoció que encargaron a un tercero una lista pre aprobada de clientes para la promoción y comercialización de productos financieros (conforme se indicó en la audiencia única), es decir, se entregó parte del proceso de captación de clientes a una empresa ajena al Banco y por ende a sus trabajadores quienes se encargaban de hacer firmar la solicitud en original (no negada por el Banco) y la recepción de la documentación sustentatoria (recibo de servicios) sin que dicha actividad haya estado reglamentada, ni mucho se delimitó</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>desde y hasta donde alcanzaban las funciones que debía cumplir el tercero en este proceso, pretendiendo imputar el contacto directo y personal del actor con los clientes y la <i>verificación de una documentación que se entiende pasó</i> por un primer filtro que fue la empresa CERTICOM, contratada por el propio Banco, limitándose la labor del actor en la contrastación de la información presentada en la solicitud y documentación anexa a fin de tramitar la entrega de las CERTICOM), contando el actor con una herramienta útil que es la exoneración pues se entiende que el original del DNI y recibos de servicios (agua, luz, teléfono, etc.) lo tuvo a la vista el personal de CERTICOM, más si la funcionaria del Banco (testigo) <i>indicó que</i> queda en discreción del ejecutivo verificar la información entregada por dicha empresa; <b>4.</b> El demandado no logró demostrar en el proceso que los demás procedimientos donde participó CERTICOM y el demandante en la proceso de entrega de tarjetas de créditos hayan sido distintos a los 12 casos que provocaron perjuicio a la entidad, a pesar que el demandante en su carta de descargo indicó que el mismo procedimiento resulta ser usual en todas las sucursales del Banco en Chimbote y a nivel nacional; <b>5.</b> El trabajador partiendo de una normatividad interna que es general y que se aplica para el caso que el ejecutivo tenga contando directo con el cliente desde sus inicios (cuando a él se le entregue la lista de ofertas aprobadas) realizando de mutuo propio la captación de clientes, queda en libertad y a su sabio entender aplicar una directiva cuando participa la empresa CERTICOM, siendo responsabilidad del Banco delimitar las funciones a fin imputar válidamente la comisión de una falta grave, sobre toda una relacionada con el incumplimiento de obligaciones de trabajo que ni la misma entidad ha clarificado.</p> <p><b>DÉCIMO SEXTO:</b> De lo antes expuesto este juzgado arriba a la conclusión que si bien se observó el procedimiento legal para el despido, las faltas atribuidas al trabajador no existen como tal, al omitir el propio empleador con señalar las funciones que debe cumplir el trabajador cuando participe la empresa CERTICOM en el proceso de captación de clientes que termina en la entrega de tarjetas de crédito, las que deben estar definidas a fin de que el trabajador conozca con precisión sus obligaciones, dejando que un documento general se aplique sin que el propio demandado tenga la certeza de hasta donde alcanza la función del tercero (no hay medio probatorio); en tal sentido, corresponde amparar la demanda debiendo ordenarse la reposición de don Marco André Gómez García al puesto de trabajo que venía ocupando en el BBVA Banco Continental antes del despido, o en un cargo similar.</p> <p><b>DÉCIMO SÉTIMO:</b> Por otro lado, el artículo 40° del Decreto Supremo N°003-97-TR prescribe que: “Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses"; en tal sentido, habiéndose amparado la demanda de reposición por despido fraudulento, que trae consigo intrínsecamente la nulidad del despido, y como tal la obligación de parte del Juzgador de ordenar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta el día de su reincorporación al trabajo, más el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios por dicho periodo, e intereses legales.</p> <p><b>DÉCIMO OCTAVO:</b> El cuarto párrafo del artículo 31° de la Ley N°29497 señala que: "El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia", en tal sentido, la ley obliga al Juzgador a indicar en la sentencia la cuantía de los costos o indicar el modo de cálculo, para lo cual esta judicatura considera que debe evaluarse la labor desplegada por la defensa en la audiencia convocada con motivo del desarrollo del proceso, el grado de dificultad de la reclamación, el monto total de lo obtenido y la predisposición de las partes a conciliar, aspectos que deben tomarse en cuenta para la fijación de los costos procesales, y que si bien la pretensión es única existió esfuerzo de la defensa del actor para sustentar su teoría del caso y los argumentos contrarios de la demandada, fijándose como costos del proceso la suma de S/ 2,000.00 Nuevos Soles, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

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





	<p>Soles más S/. 100.00 Nuevos Soles para el Colegio de Abogados del Santa. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, archívese los de la materia en el modo y forma de ley. Notifíquese. ----- -----</p>	<p>con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b></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>). <b>Si cumple</b></p>											
<p style="text-align: center;"><b>Descripción de la decisión</b></p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></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. <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</i></p>					<b>X</b>						<b>10</b>

		<i>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>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

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

**Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022**

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><b>SALA LABORAL</b></p> <p><b>EXPEDIENTE</b> : 01422-2015-0-2501 -JR-LA-01.</p> <p><b>MATERIA</b> : REPOSICIÓN.</p> <p><b>RELATOR</b> : C.</p> <p><b>DEMANDADO</b> : B.</p> <p><b>DEMANDANTE</b> : A.</p> <p><b><u>SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA</u></b></p> <p><b>RESOLUCION NUMERO: SIETE.</b></p> <p>Chimbote, dos de junio Del dos mil dieciséis. -</p> <p><b>ASUNTO:</b></p> <p>Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha 06 de julio del 2015, que declara fundada la demanda interpuesta por don "A" contra la empresa "B", sobre reposición</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 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.</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						
							X						

<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>por despido fraudulento; en consecuencia, ordena a la demandada cumpla con reponer al actor en su puesto de ejecutivo de banca personal o de similar función; más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, más el depósito de la CTS; así como el pago de los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, sin costas; fijando como costos del proceso, la suma de S/2,000.00 soles, más S/100.00 soles para el Colegio de Abogados del Santa.</p> <p><b>FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:</b></p> <p><i>La demandada</i>, apela la venida en grado indicando que: <b>a)</b> El ejecutivo de banca personal, es el encargado de verificar la información y sustento documentado de las solicitudes de productos financieros que la emplazada comercializa y gestiona, ya sea de manera directa o indirecta; <b>b)</b> La norma de trabajo regula las verificaciones documentarías en los casos de productos financieros, norma inobservada por el demandante; <b>c)</b> No se analiza que la norma establece expresamente que la excepción de verificación se levanta cuando la documentación no es entregada en original, tal y como se puede apreciar del análisis que realizó el área encargada; <b>d)</b> El contrato de locación de servicios entre CERTICOM y la demandada es de promoción y comercialización de servicios financieros para que en base a su experiencia, pueda colocar el producto con el potencial cliente, generando un expediente del crédito, el mismo que es entregado al personal del Banco para que en el caso del demandante, verifique la veracidad de la información contenida en el expediente; entre otros argumentos.</p>	<p>explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> 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. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> 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> <b>Si cumple.</b></p>											
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

**LECTURA.** El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **m u y alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y mediana, respectivamente: En la introducción, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes. De igual forma en, la postura de las partes se encontró 5 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante; y la claridad; evidencia el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación.

**Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú.**

2022

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p><b>FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:</b></p> <p><i>La demandada</i>, apela la venida en grado indicando que: <b>a)</b> El ejecutivo de banca personal, es el encargado de verificar la información y sustento documentado de las solicitudes de productos financieros que la emplazada comercializa y gestiona, ya sea de manera directa o indirecta; <b>b)</b> La norma de trabajo regula las verificaciones documentarías en los casos de productos financieros, norma inobservada por el demandante; <b>c)</b> No se analiza que la norma establece expresamente que la excepción de verificación se levanta cuando la documentación no es entregada en original, tal y como se puede apreciar del análisis que realizó el área encargada; <b>d)</b> El contrato de locación de servicios entre CERTICOM y la demandada es de promoción y comercialización de servicios financieros para que en base a su experiencia, pueda colocar el producto con el potencial cliente, generando un expediente del crédito, el mismo que es entregado al personal del Banco para que en el caso del demandante,</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i><b>Si cumple.</b></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><b>Si cumple.</b></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación</p>										

	<p>verifique la veracidad de la información contenida en el expediente; entre otros argumentos.</p> <p><b>FUNDAMENTOS DE LA SALA:</b></p> <p>1. Que, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de un tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, conforme al artículo 364 del Código Procesal Civil. El recurso de apelación hace viable no solo la revisión de los errores materiales sino también de los errores sustanciales, pues por medio de dicho recurso se pretende la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico.</p>	<p>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><b>Si cumple.</b></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> <b>Si cumple</b></p>										
<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>2. Que, a tenor de lo normado por el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497 “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hecho 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...asimismo señala: “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”.</p> <p>3. Que, mediante la presente, el accionante interpone demanda por despido fraudulento, teniendo como pretensión la reposición a su puesto de trabajo como ejecutivo de banca personal, así como el pago de remuneraciones dejadas de percibir, indicando que la demandada de manera fraudulenta lo ha despedido por ánimo perverso auspiciado por el engaño de manera contraria a la verdad, imputándole causas notoriamente inexistentes, falsos e imaginarios.</p> <p>4. Que, el Tribunal Constitucional señala en el Expediente N° 976-2001-AA/TC (Eusebio Llanos Huasco), que a lo largo de su abundante jurisprudencia</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).</i> <b>Si cumple.</b></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> <b>Si cumple.</b></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><b>Si cumple.</b></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</i></p>										

	<p>ha establecido que tales efectos restitutorios (readmisión en el empleo) 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: <b>a) <u>Despido Nulo</u></b>, de conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2º, inciso 1) del artículo 26º e inciso 1) del artículo 28 de la constitución; la misma que se produce cuando se despide al trabajador por: su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores, por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc., por razones de ser portador de sida, o por razones de discapacidad; <b>b) <u>Despido Incausado</u></b>, de conformidad con lo establecido en la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N° 1124-2002-AA/TC), y se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; <b>c) <u>Despido Fraudulento</u></b>, de conformidad con lo establecido en la <i>sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0628-2001-AA/TC de fecha 10 de julio del 2002, que 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 (Exp. N° 415-987-AA/TC, 555-99- AAJTC, 150-2000- AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N° 628-2001- AA/TC) o mediante la fabricación de pruebas; asimismo, señala que el artículo 27 de la Constitución establece que, contra el despido arbitrario, la ley dispensará una “protección adecuada”, tal disposición no puede entenderse en el sentido de que con ella se esté constitucionalizando el derecho del empleador de despedir arbitrariamente, como parece entenderlo la</i></p>	<p><i>normativo).</i><b>Si cumple.</b>  <b>5. Evidencia claridad</b> (<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> <b>Si cumple.</b></p>					X				20
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	----



<p>demandante. Al amparo de un acto arbitrario, como el despido inmotivado, no puede reclamarse el reconocimiento de derecho constitucional alguno.</p> <p><b>5.</b> Que, en el caso de autos, según se observa de la Carta de Imputación de Cargos de fecha 18 de marzo del 2015, de folios 05 a 07, la parte demandada imputa al actor la comisión de las faltas graves tipificadas en los literales a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; asimismo, a folios 12 a 24 obra la Carta Notarial de Despido de fecha 27 de marzo del 2015, mediante la cual la parte demandada despide al actor, por haber incurrido en la comisión de falta grave laboral, sustentándose concretamente en los siguientes hechos (folios 15): <i>“Haber gestionado 12 tarjetas de crédito incumpliendo lo establecido en la Norma 00.30.033 de Políticas de Contratación, Riesgos, Personas y PYMES...”, “No cumplir con una debida evaluación crediticia a los clientes...”, y “No validar la documentación que se le proporcionó adjunta a las solicitudes de afiliación de tarjetas de crédito”.</i></p> <p><b>6.</b> Que, el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala: <i>“Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores...”.</i></p> <p><b>7.</b> Que, de las faltas antes indicadas, todas se circunscriben en el hecho de que el demandante no cumplió con sus obligaciones laborales, esto es, con verificar la autenticidad de los documentos anexados a las solicitudes para el otorgamiento de tarjetas de crédito; a este respecto, como se tiene de lo señalado por el actor en la audiencia de vista era su función verificar la documentación que le fue remitida por CERTICOM, dicha parte no cumplió con dicha verificación aludiendo que se encontraba dentro de los supuestos de exoneración en tanto los recibos de suministros coincidían con los titulares de las solicitudes presentadas para el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>otorgamiento de las tarjetas de crédito respectivas; sin embargo, el % accionante no ha considerado que dicha exoneración se da en casos de presentar los recibos originales (ver fs. 62), lo cual no ocurrió conforme lo ha indicado el demandante; coligiéndose, que el demandante incumplió con sus obligaciones laborales; máxime, si como bien lo ha sostenido la demandada y no negado por el demandante el “Ejecutivo de Venta de Banca Personal” es el primer filtro de la entidad bancada para garantizar la idoneidad del otorgamiento del producto (tarjeta de crédito); toda vez, que si bien la locadora CERTICOM S.A.C. fue contratada para promocionar y comercializar los productos financieros de la demandada; tal situación no resta o exonera la obligación del demandante en su condición de ejecutivo de banca personal, de verificar que las documentales presentadas para la obtención de una línea de crédito sean verdaderos y sean congruentes con la realidad, a fin de proteger el rubro comercial de su empleadora; evidenciándose, que el demandante ha incumplido con sus obligaciones laborales, como es el de verificar la información vertida por la locadora antes mencionada; máxime, si la demandada en audiencia única ha señalado a la pregunta del A’quo que la función de CERTICOM termina cuando entrega la carpeta de los “posibles” acreedores a las tarjetas de crédito al ejecutiva de venta de la entidad financiera, en este caso la demandada, hecho que conforme se puede visualizar del video ha sido materia de debate procesal en la audiencia única, lo cual no ha sido considerado por el Juzgador al momento de emitir la venida en grado.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

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

**Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022**

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Aplicación del Principio de Congruencia	8. Que, siendo así, conforme se aprecia de los actuados, los hechos materia de imputación han sido ratificados tanto por la parte adora como por la parte demandada; por tanto, no se trata de hechos inexistentes, imaginarios o falsos, como alega la parte actora para sustentar su despido fraudulento; sino se trata de hechos que evidencian actos concretos relacionados con la imputación de comisión de falta grave; razón por la cual, se colige que, los hechos descritos guardan relación con la falta grave imputada a que hacen alusión los incisos a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, descartándose así lo esgrimido por dicha parte, se le haya imputado	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa) Si cumple</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p>					X						

	<p>hechos inexistentes, imaginarios o falsos; y en tal razón el Colegiado concluye respecto a la improbanza del despido fraudulento que se alega, correspondiendo por tanto revocar la venida en grado, y declarar infundada la demanda. Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior:</p> <p><b>RESUELVE:</b></p> <p><b>REVOCAR</b> la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha 06 de julio del 2015, que declara fundada la demanda interpuesta por don "A" contra la empresa "B", sobre reposición por despido fraudulento; <b>REFORMÁNDOLA</b> se declara <b>INFUNDADA</b> la misma; y, los <b>DEVOLVIERON</b> a su Juzgado de rigen. <b>Juez Superior Ponente.</b></p>	<p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>No cumple</b></p> <p>5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). <b>Si cumple.</b></p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></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. <b>Si cumple</b></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. <b>Si cumple</b></p>											<p style="text-align: right;"><b>10</b></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>					X					
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia, y de la descripción de la decisión se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

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

**Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido fraudulento; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022**

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°1422-2015-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.



**Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022**

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°1422-2015-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

## 5.2. Análisis de los resultados

Partiendo de los resultados de la investigación analizamos:

Siguiendo la pauta de la investigación en cuanto a la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento del Expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022. Determinamos que la calidad de sentencia de primera y segunda instancia presenta resultados de rango muy alta y muy alta.

Lo ya expuesto se detalla en:

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia:

Constituye el preámbulo de la misma, contiene el resumen de las pretensiones del demandante y del demandado así como las principales incidencias del proceso, como el saneamiento, el acto de la conciliación la fijación de puntos controvertidos, la realización del saneamiento probatorio y la audiencia de pruebas en un breve resumen si ella se hubiere llevado a cabo. (Rioja, 2017)

En la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, se cumplen con 5 de los 5 indicadores aplicados al análisis en la subdimensión introducción, entendiéndose por introducción de la sentencia a ciertos requisitos formales de la misma. El rango de calidad determinado en la subdimensión introducción de la sentencia de primera instancia es de calidad muy alta. De esta manera podemos registrar el cumplimiento de la individualización de la sentencia, la señalización del número de expediente y el número de resolución, además de la fecha de expedición y la mención del juez o jueces en el encabezamiento, de la misma manera se evidencia el asunto, la individualización de las partes, aspectos claves del proceso y evidencia claridad.

En la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, se cumplen también con 5 de los 5 indicadores aplicados al análisis de la subdimensión posturas de las partes. Entiéndase como postura de las partes a la posición optada por los participantes del proceso.

Para definir a las partes procesales:

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

El resultado obtenido en el estudio de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia es de rango de calidad muy alta. De esta manera podemos registrar el cumplimiento de la evidencia de la pretensión del demandante y del demandado, así mismo los fundamentos expuestos por las partes, los puntos controvertidos y evidencia claridad.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia.

En la parte considerativa de la sentencia de primera instancia se destaca el trabajo del juez en los fundamentos desarrollados en la motivación de la sentencia materia de análisis, de esta manera evidencia un correcto uso del lenguaje y la doctrina para la motivación de hecho y derecho de la sentencia, teniendo en cuenta que, solo el correcto desarrollo de la motivación en base a los hechos, se puede determinar un correcto uso de la doctrina para la motivación de derecho. De esta manera en la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, se cumplen con 5 de los 5 parámetros estipulados al análisis de la motivación de hecho, así mismo se cumplen también con 5 de los 5 parámetros estipulados al análisis de la motivación de derecho, determinándose el rango de calidad muy alta y muy alta respectivamente.

La motivación de una sentencia justifica la decisión, demás:

La motivación comporta la justificación lógica, razonada y conforme a las normas constitucionales y legales, debiendo asimismo encontrarse con arreglo a los hechos y al petitorio formulado por las partes en los actos postulatorios; por tanto una motivación adecuada y suficiente comprende tanto la motivación de hecho o in factum (en el que se establecen los hechos probados y los no probados mediante la valorización conjunta y razonada de las pruebas incorporadas al proceso), y la motivación de derecho o in jure (en el que se selecciona la norma jurídica

correspondiente o pertinente) y se efectúa una adecuada interpretación de la misma. (Rioja, 2017)

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia:

Finalmente el fallo, que viene a ser el convencimiento al que el juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se suspenden. (Rioja, 2017)

La parte resolutive de una sentencia, más allá de ser la parte final de la sentencia, es el análisis de la pretensión, puntos controvertidos y los fundamentos hechos y derechos de las partes, desembocando en una decisión debidamente motivada en base al principio de congruencia. En base a los indicadores aplicados para el análisis de la parte resolutive de esta sentencia de primera instancia se observa, el cumplimiento con 5 de los 5 indicadores aplicados a la subdimensión aplicación del principio de congruencia, así también se cumplen con 5 de los 5 indicadores aplicados a la subdimensión descripción de la decisión. Por tanto, la parte resolutive de la sentencia de primera instancia registra en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, un rango de calidad muy alta y muy alta respectivamente.

Parte expositiva de la sentencia de la segunda instancia.

En la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, se cumplen con 5 de los 5 parámetros estipulados al análisis en la introducción, por lo que el rango obtenido en el estudio de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia es de calidad muy alta. De esta manera podemos registrar el cumplimiento de la individualización de la sentencia, la señalización del número de expediente y el número de resolución, además de la fecha de expedición y la mención del juez o jueces en el encabezamiento, de la misma manera se evidencia el asunto, la individualización de las partes, aspectos claves del proceso y evidencia claridad.

En la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, se cumplen también con 5 de los 5 parámetros estipulados al análisis en las posturas de las partes, por lo que el rango obtenido en el estudio de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia es de calidad muy alta. De esta manera podemos registrar el cumplimiento de la evidencia de

la pretensión del demandante y del demandado, así mismo los fundamentos expuestos por las partes, los puntos controvertidos y evidencia claridad.

Parte considerativa de la sentencia de la segunda instancia.

En la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia se destaca el trabajo de la sala en cuanto al análisis de los fundamentos desarrollados en la motivación de la sentencia de primera instancia, de esta manera evidencia un correcto uso de la valoración de las motivaciones de hecho y derecho de la primera sentencia, teniendo en cuenta que, solo el correcto desarrollo de la motivación en base a los hechos, se puede determinar un correcto uso de la doctrina para la motivación de derecho. De esta manera en la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, se cumplen con 5 de los 5 parámetros estipulados al análisis de la motivación de hecho, así mismo se cumplen también con 5 de los 5 parámetros estipulados al análisis de la motivación de derecho, obteniendo así el rango de muy alta y muy alta respectivamente.

Parte resolutive de la sentencia de la segunda instancia.

En la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia evidenciamos la resolución de la sala al recurso de apelación presentado por el demandado tras no estar conforme con la sentencia de primera instancia. De la misma manera que en primera instancia la sala tiene que aplicar el principio de congruencia ya mencionado. Teniendo en cuenta lo expuesto se determinó el cumplimiento con 5 de los 5 parámetros estipulados a la aplicación del principio de congruencia, así también se cumplen con 5 de los 5 parámetros estipulados a la descripción de la decisión. Por tanto, la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia registra en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, un rango de muy alta y muy alta respectivamente.

## **VI. CONCLUSIONES**

De acuerdo con los parámetros de evaluación que fueron aplicados en el presente análisis de calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por despido fraudulento, en el expediente N° 1422-2015-0-2501-JRLA-01, del Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 2022 fueron de rango muy alta y muy alta.

Por lo expuesto se concluye:

Sentencia de primera instancia

En la parte expositiva de la sentencia de primera instancia se cumplió de manera detallada con evidenciar los parámetros previstos para la parte expositiva, el juzgador en el encabezamiento realizó todas las formalidades que debe contener como el número de expediente, quienes son las partes del sujeto, el número de resolución, de la misma manera como que materia es el proceso, no se evidencia sobre los puntos controvertidos en la sub dimensión de las posturas de las partes. La parte expositiva de la sentencia de primera instancia se identificó un rango de calidad muy alta.

En la parte considerativa de la sentencia de primera instancia se cumplió de manera detallada con evidenciar los parámetros previstos para la parte considerativa, se realizó un análisis de todo lo actuado, en donde se revisó todos los medios probatorios presentados en el proceso el cual fundamento para una correcta fiabilidad de las pruebas, aplicando las máximas de la experiencia y atendiendo a su sana crítica para la formulación de la resolución. La parte considerativa de la sentencia de primera instancia se identificó un rango de calidad muy alta.

En la parte resolutive de la sentencia de primera instancia se cumplió de manera detallada con evidenciar los parámetros previstos para la parte resolutive, se aplicó el principio de congruencia en donde su resolución lo dicto de acuerdo a la pretensión expuesta en la pretensión. La parte resolutive de la sentencia de primera instancia se identificó un rango de calidad muy alta.

## Sentencia de segunda instancia

En la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia se cumplió de manera detallada con evidenciar los parámetros previstos para la parte expositiva, se puede percibir, que el juzgador revisor tuvo una adecuada formalidad en el encabezamiento, pues se evidencia quien es la parte quien formula el recurso impugnatorio como también los fundamentos del apelante. La parte expositiva de la sentencia de segunda instancia se identificó un rango de calidad muy alta.

En la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia se cumplió de manera detallada con evidenciar los parámetros previstos para la parte considerativa, existe un pronunciamiento sobre las pretensiones planteadas, así puede afirmarse que si hay una respuesta al petitorio, se fundamentó con una norma sustantiva y con el uso de la doctrina, por lo tanto tiene respaldo jurídico. Se ha especificado los fundamentos de la decisión, es decir se aplicó el principio de motivación. La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia se identificó un rango de calidad muy alta.

En la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia se cumplió de manera detallada con evidenciar los parámetros previstos para la parte resolutive, las que se cumplen con mayor frecuencia, el juzgador revisor tuvo que aplicar el principio de congruencia, la congruencia se refiere a la relación necesaria entre las pretensiones de las partes y la decisión, y no a los argumentos que se utilizan en los fundamentos de la decisión. La parte resolutive de la sentencia de segunda instancia se identificó un rango de calidad muy alta.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima
- Álvarez, A. (S.f.). Las Partes Procesales. *Apuntes de Derecho Procesal Laboral*. [Universidad de Cádiz]. Recuperado de: [https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1271/mod\\_resource/content/1/Procesal3.pdf](https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1271/mod_resource/content/1/Procesal3.pdf)
- Botta, A. (s/f). *Legislación Laboral*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/85252950/Unidad-2-Sujetos-Del-Derecho-Del-Trabajo>
- Bringas & Basualdo. (2009). *Despido Nulo, Despido Incausado, Despido Fraudulento* [Mensaje de un blog]. Blog de consultas legales. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/consultaslegales/2009/08/07/despido-nulo-despido-incausado-despido-fraudulento/>
- Cabrera, E. (2011). *1.2 Elementos Accidentales del Contrato* [Mensaje de un blog]. Contratos y Garantías. Revisado en: <http://contratosygarantias.blogspot.pe/2011/05/32-elementos-accidentales-del-contrato.html>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- 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://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Cerquera, S. (2018). : *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*. (Tesis Título). Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/61930/1/530018202118.pdf>
- Congreso de la República, (2009). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. LEY N° 29497. Recuperado de: [https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley\\_29497\\_Nva\\_ley\\_procesal\\_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES](https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley_29497_Nva_ley_procesal_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES)

- De Jesús, Pensi & Pazos, (2016). *El Sistema de Justicia en la República Argentina y la Convención Interamericana Contra la Corrupción*. Foro de estudios sobre la administración de justicia. Buenos Aires: Argentina. Recuperado de: [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5\\_arg\\_soc\\_civ\\_fores\\_1.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_arg_soc_civ_fores_1.pdf)
- Espinoza, C. (s.f). *Causas de extinción del contrato de trabajo*. Colegio de Abogados de Lima Este. Recuperado de: <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/causasex.pdf>
- Franciskovic, B. (s.f.). Medios Impugnatorios ordinarios sin efecto devolutivo: El Remedio y el recurso de Reposición. *LUMEN, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón*. Recuperado de: <http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/derecho/Lumen12/Art%209.pdf>
- García, F. (2009). *El despido arbitrario en el Perú* [Mensaje de un blog]. Temas de derecho constitucional y comercial.. Recuperado de: <http://ffrancogarcia.blogspot.pe/2009/02/el-despido-arbitrario-en-el-peru.html>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta edic.). México: Mc Graw Hill
- Herrera, L. (2015). *La Calidad en el Sistema de Administración de justicia*. 77–89. Retrieved from [https://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis Enrique Herrera.pdf](https://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis%20Enrique%20Herrera.pdf)
- Huaman, E. (2011). *El proceso abreviado laboral en el nuevo proceso de trabajo como vía igualmente satisfactoria* (Informe Nro. 39). Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/137682079/El-Proceso-Abreviado-Laboral-Elmer-Huaman>
- Huamanchay, Y. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición, en el expediente N° 00040-2015-0-1511-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Junín – Lima*. 2018. (Tesis de Título). Recuperado de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8573/CALIDAD\\_MOTIVACION\\_HUAMANCHAY\\_LOPEZ\\_YAN\\_LUDVING.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8573/CALIDAD_MOTIVACION_HUAMANCHAY_LOPEZ_YAN_LUDVING.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huanayque, J. (2017). *Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la Jurisprudencia peruana y su aplicación en los Juzgados Laborales de la corte superior de Justicia de Arequipa*. (Tesis de Título). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperada de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4694/DEhucojc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ledesma, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil*. (1era. Edición). [Tomo 2]. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- 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

- León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*, Lima, Perú: VLA & CAR. Recuperado de: [http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/teoria\\_del\\_derecho/manual\\_resoluciones\\_judiciales.pdf](http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/teoria_del_derecho/manual_resoluciones_judiciales.pdf)
- Linde, E. (2015). *La Administración de Justicia en España: las claves de su crisis*. Revista de Libros. Madrid: España. Recuperado de: [www.revistadelibros.com/discusion/la-administracion-de-justicia-en-espana-las-claves-de-su-crisis](http://www.revistadelibros.com/discusion/la-administracion-de-justicia-en-espana-las-claves-de-su-crisis)
- Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa*. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo. Recuperado de: [http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv\\_sociales/N13\\_2004/a15.pdf](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf)
- Monroy, J. (1996), *Introducción al proceso civil*, Santa fe de Bogotá, Colombia: Editorial Themis.
- Monroy, J. (s.f). Los medios impugnatorios en el código procesal civil. *IUS ET VERITAS*. Recuperado de: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjYrrvK\\_-bXAhUC6CYKHV31AmQQFgglMAA&url=http%3A%2F%2Frevistas.pucp.edu.pe%2Findex.php%2Fiusetveritas%2Farticle%2Fdownload%2F15354%2F15809&usg=AOvVaw3xanPzjE\\_-een3yE7m950](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjYrrvK_-bXAhUC6CYKHV31AmQQFgglMAA&url=http%3A%2F%2Frevistas.pucp.edu.pe%2Findex.php%2Fiusetveritas%2Farticle%2Fdownload%2F15354%2F15809&usg=AOvVaw3xanPzjE_-een3yE7m950)
- 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, 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 Título). [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/6020/CALIDAD\\_REPOSICION\\_MUNOZ\\_PEREYRA\\_ALAN\\_OMAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/6020/CALIDAD_REPOSICION_MUNOZ_PEREYRA_ALAN_OMAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Neyra, J. (2010). *Manual del Nuevo Proceso Penal & de Litigación Oral*, Lima, Perú: Editorial Moreno. Recuperado de: <https://tulosabias.com/wp-content/uploads/2017/12/205832285-LIBRO-Neyra-Flores.pdf>
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ª edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Organización Internacional del Trabajo, (s.f). *Derecho del trabajo*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/labour-law/lang--es/index.htm>
- Orrego, J. (s.f). *Teoría de la prueba*. Recuperado de: <https://lapruebacivil.files.wordpress.com/2015/07/teorc3ada-de-laprueba.pdf>

- Palacios, J. (2018). *Las Remuneraciones Devengadas en los Despidos Fraudulentos e Incausados: Implicaciones del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional*. (Tesis Título). Recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1535/DER-PAL-VAL-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parra, L. (s/f). El Juez y el derecho. *IUS Revista Jurídica*. Recuperado de: <http://www.unla.mx/iusunla13/opinion/EL%20JUEZ%20Y%20EL%20DEREC HO.htm>
- Puente, M. (s/f). Poder Judicial. *Curso: Recursos impugnatorios en la nueva ley procesal del trabajo*. Recuperado de: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b6dbe7004630ed108829fcca390e0080/Recursos+Impugnatorios+en+la+NLPT.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b6dbe7004630ed108829fcca390e0080>
- Quezada, J. (2016). *El Despido Ineficaz en la Legislación Ecuatoriana*. (Investigación Título). Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25059/1/tesis.pdf>
- Quisbert, E. (2010). La pretensión procesal. *Codificación Del Derecho Civil Boliviano*. Recuperado de: <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/prepro.pdf>
- Riobó, A. (2017). *El despido indirecto o autodespido, un vistazo a esta figura*. Recuperado de: <https://www.gerencie.com/el-despido-indirecto-o-autodespido-un-vistazo-a-esta-figura.html>
- Rioja, A. (29 de Septiembre del 2009). *Medios Impugnatorios* [Mensaje de un blog]. Procesal Civil: Alexander Rioja Bermudez. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/09/29/medios-impugnatorios/>
- Rioja, A. (3 de Noviembre del 2009). *Derecho probatorio*. [Mensaje de un blog]. Procesal Civil: Alexander Rioja Bermudez. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/03/derecho-probatorio/>
- Rioja, A. (29 de Mayo del 2013). *Actos Procesales* [Mensaje de un blog]. Procesal Civil: Alexander Rioja Bermudez. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2013/05/29/actos-procesales-3/>
- Rioja, A. (2017). *La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes*. [Pasión por el Derecho]. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Rojas, F. (s/f). *Derecho procesal del trabajo*. Recuperado de: [https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314\\_14\\_\\_1ra.\\_clase\\_\\_principios.pdf](https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_14__1ra._clase__principios.pdf)
- Romero, F. (2012). *El Nuevo Proceso Laboral*. (2da. Edición). Lima, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley

- Rueda, P. (S.f.). *El Acceso A La Administración De Justicia En El Perú: Problema De Género*. Retrieved from [https://derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/paulino\\_rueda/acceso\\_administracion.pdf](https://derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/paulino_rueda/acceso_administracion.pdf)
- Salvador, C. (2015). *Contrato de trabajo en Perú – I: conoce su definición y objetivos* [Mensaje de un blog]. Aptitus.com/// El Blog. Revisado en: <http://aptitus.com/blog/postulantes/tips-aptitus/contrato-de-trabajo-en-peru-i/>
- Sence – Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (s.f). *Instrumentos de evaluación. Gobierno de Chile*. Recuperado de: [http://www.sence.cl/601/articulos-4777\\_recurso\\_10.pdf](http://www.sence.cl/601/articulos-4777_recurso_10.pdf)
- Segarra, A. (2012). *Elementos esenciales y efectos de un contrato*. Revisado en: <http://queaprendemoshoj.com/elementos-esenciales-y-efectos-de-un-contrato/>
- Temoche, G. (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre acción de amparo por despido fraudulento, en el expediente N° 04236-2011-0-2001-JR-CL-05, del Distrito Judicial de Piura –Piura. 2016*. (Tesis Título). Recuperado de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/811/AMPARO\\_FRAUDULENTO\\_TEMOCHE\\_ARELLANO\\_GABRIELA\\_CONCEPCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/811/AMPARO_FRAUDULENTO_TEMOCHE_ARELLANO_GABRIELA_CONCEPCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, (1997). *Ley de productividad y competitividad laboral*. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Toledo, O. (2012). Suplemento de análisis legal, Jurídica. *Reposición por despido incausado y fraudulento*. Revisado en: [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/17f65d804b44620d950595501ddd53/D\\_Juridica\\_150512.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=17f65d804b44620d950595501ddd53](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/17f65d804b44620d950595501ddd53/D_Juridica_150512.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=17f65d804b44620d950595501ddd53)
- 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 Título). Recuperado de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8243/CALIDAD\\_REPOSICION\\_LA%20TORRE\\_RUBIO\\_JORGE\\_LUIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8243/CALIDAD_REPOSICION_LA%20TORRE_RUBIO_JORGE_LUIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, J. (2018). *El Despido Laboral Justificado (Artículo Teórico – Practico)*. Recuperado de: <https://www.noticierocontable.com/despido-laboral-justificado/>
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2013). *Guía Laboral*. (6ta. Edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2019). *Líneas de Investigación Institucionales de la Uladech Católica*. Aprobada por Resolución N° 0011-2019-CU-ULADECH Católica. Remitido por la Vicerrectora de Investigación

de la ULADECH Católica de fecha 10 de enero del 2019 e Informe N° 001-COM-VI-2018-ULADECH Católica. Registrada en: Repositorio de investigación. Ene. 15 del 2019

Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación*. México. Recuperado de: [http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual\\_Publicacion\\_Tesis\\_Agosto\\_2011.pdf](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf)

Universidad Nacional Abierta y a Distancia. (s.f). 301404 - *Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social. Lección 31. Conceptos de calidad*. Recuperado de: [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404\\_ContenidoEnLinea/leccin\\_31\\_\\_conceptos\\_de\\_calidad.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContenidoEnLinea/leccin_31__conceptos_de_calidad.html)

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra. edic.). Lima: Editorial San Marcos

White, O. (2008). *Teoría General del Proceso: Temas introductorios para auxiliares judiciales*. (2da. Edición). Heredia, Costa Rica: Escuela Judicial. Recuperado de: [https://www.poder-Judicial.go.cr/escuelajudicial/archivos/bibliotecaVirtual/tecnicasJudiciales/5\\_B.%2033688%20Teor%C3%ADa%20Gral.%20del%20proceso.pdf](https://www.poder-Judicial.go.cr/escuelajudicial/archivos/bibliotecaVirtual/tecnicasJudiciales/5_B.%2033688%20Teor%C3%ADa%20Gral.%20del%20proceso.pdf)

Zavala, A. (2011). *El ABC del Derecho | Laboral y Procesal Laboral*. (1era. Edición). Lima, Perú: Editorial San Marcos.

**A  
N  
E  
X  
O  
S**

**ANEXO 1: Evidencia empírica del objeto de estudio**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL  
SANTA**

**PRIMER JUZGADO DE TRABAJO**

**SENTENCIA**

**EXPEDIENTE : 01422-2015-0-2501-JR-LA-01**  
**MATERIA : REPOSICION POR DESPIDO FRAUDULENTO**  
**DEMANDANDO : B**  
**DEMANDANTE : A**  
**JUEZ : C**

**RESOLUCION NÚMERO: TRES**

Chimbote, seis de julio del  
año dos mil quince.

**SENTENCIA:** *Vistos los actuados, el Juez del Primer Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente Sentencia:*

**4. PARTE EXPOSITIVA. -**

**1.1.-** *Con escrito de demanda obrante en autos, don "A", interpone demanda contra "B", sobre **REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO**, indicando que inició su relación laboral con el demandado el 15 de mayo del año 2009 hasta el 27 de marzo del año 2015, fecha en la que fue despedido mediante carta de despido, siendo el cargo desempeñado el de ejecutivo de banca personal - empleado, con contrato indeterminado de trabajo bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, señalando que es el caso que la demandada con fecha 18 de marzo del año 2015 le cursa una carta de pre aviso de despido quedando exonerado de asistir a su centro de trabajo, indicándole la comisión de falta grave consistente en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, falta tipificada en el literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, en el cual la*



*demandada le indica los siguientes cargos: 1.- Que se había detectado 12 casos vinculados a tarjetas no solicitadas por clientes, 2.- Que, todas las solicitudes de afiliación vinculados a tarjetas no solicitadas por clientes, 2.- Que, todas las solicitudes de afiliación de tarjeta de crédito fueron entregadas a su persona por el Sr. José Miguel Zósimo Castillo Díaz, ejecutivo de CERTICOM, así como la documentación adjunta a cada una de las solicitudes, sin embargo nunca tuvo contacto directo y/o presencial con los clientes, e incluso la documentación que se le proporcionó, y que obra en los files respectivos, se encuentran en fotocopias y no en original, 3.- Que de la revisión de la documentación que sustento la emisión, y posterior activación, de cada una de las tarjetas de créditos se ha podido evidenciar lo siguiente: a) las firmas de los clientes consignadas en las solicitudes de afiliación presentan rasgos diferentes en comparación con las fichas RENIEC, b) Los recibos de servicios presentados, correspondientes todos a SEDACHIMBOTE, fueron adulterados en titularidad, dirección y código de suministros; y de teléfonos consignados en cada solicitud de afiliación no existen, y demás argumentos que se pueden corroborar con la documentación adjuntada en la presente demanda. Manifiesta además que es la misma demandada, quien proporciona a CERTICOM las bases de clientes con ofertas aprobadas de tarjetas de crédito, es decir, remite un archivo con nombres de clientes y no clientes potenciales con buen historial crediticio para poder ofertarles una línea de tarjetas de crédito, es el caso que esta lista de clientes son gestionadas por CERTICOM y no tiene contacto directo y/o presencial con su persona, siendo esta verificación una obligación de CERTICOM, por ser ellos quienes por encargo de! BANCO visitan y tramitan los créditos con ofertas aprobadas, señalando además que las solicitudes de tarjetas de crédito son llenada y firmada ante el gestor de CERTICOM, quienes realizan la valoración de los documentos, es decir, el Banco entrega las bases aprobadas a CERTICOM, para su gestión y luego son remitidas las solicitudes en originales conteniendo los datos personales, laborales y referencias personales del cliente para que su persona verifique los datos contenidos en la solicitud. Indica además que si bien el demandado señala que hubo un procedimiento irregular en la emisión y posterior activación de tarjetas de crédito que ha generado no sólo un perjuicio institucional al margen del Banco sino también económico a los clientes afectados, ese hecho se produjo porque el banco contrató a la empresa CERTICOM para encargarse del procedimiento de gestionar ofertas aprobadas, es decir, el procedimiento de tarjetas de crédito inicia con la validación de CERTICOM, sucediendo que fue esta la empresa quien remitió la solicitud de tarjeta de crédito con las firmas falsificadas de los clientes aprobados, así como los recibos de agua falsos y teléfonos con números inexistentes, escapando tal hecho de responsabilidad alguna para con el demandante, solicitando la reposición a su puesto de trabajo, por haber sido víctima de un despido fraudulento. Fundamenta jurídicamente y ofrece medios probatorios.*

1.2.- A través de la resolución número uno obrante en autos se admite a trámite la demanda en la vía de proceso abreviado laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la realización de la audiencia única el veintiséis

de junio del año 2015, a horas once y media de la mañana, diligencia que se llevó a cabo conforme es de verse del acta de su propósito obrante en autos.

1.3.- La audiencia única se llevó a cabo el día antes señalado, frustrada la conciliación, se procedió a expresar los alegatos de apertura, de ambas partes, precisando la demandada que al actor se le cesó en el cargo debido a la falta grave que cometió, observándose el procedimiento legal establecido para retirarlo del puesto de trabajo, tal como ha quedado registrado en audio y video, fijándose los hechos que son materia de actuación probatoria, admitiéndose y actuándose los medios probatorios del demandante, así como escuchado los alegatos finales o de clausura de ambos justiciables se emitió el fallo, correspondiendo en este estado emitir sentencia.

## **5. CONSIDERANDOS:**

**PRIMERO:** El debido proceso tiene como función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Estado, dando a toda persona la posibilidad de acceder a la justicia para obtener una tutela jurisdiccional a través de un proceso legal en el que se le dé la oportunidad razonable y suficiente de ejercer su derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una sentencia que decida la controversia conforme a ley. Es así que el numeral 12.1 de la Ley N°29497 prescribe que: “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal que se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la misma que consiste en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la inmediatez, la misma que garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

**SEGUNDO:** El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, y si bien el artículo 23° de la carta magna establece que el trabajo es un deber y un derecho, siendo una norma de rango constitucional debe entenderse que “... 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. Porque, en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a la edad de 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”, expresando el Tribunal Constitucional en su abundante

jurisprudencia que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos uno el derecho a acceder a un puesto de trabajo, y otro el derecho a no ser despedido sino por causa, por esta razón es que el legislador ha establecido barreras para frenar las acciones del empleador que perjudique el derecho de los trabajadores, entre ellos el permanecer en el trabajo.

El despido en el ordenamiento jurídico nacional

**TERCERO:** El legislador a través del Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral - ha establecido las reglas que deben observarse para que el empleador pueda despedir a un trabajador, así “... es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido” (artículo 22°), habiéndose tipificado en los artículos 23° y 24° del dispositivo legal antes indicado las causas por las cuales el empleador puede separar justificadamente al trabajador de su centro de trabajo. Por su parte el artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR establece que “la falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación...”, detallando cuáles son las faltas graves que pueden imputarse al trabajador, correspondiendo en el procedimiento laboral la comprobación objetiva de las mismas con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil (artículo 26°).

**CUARTO:** A su turno el artículo 29° del Decreto Supremo N°003-97-TR señala las causas por las cuales un despido puede considerarse como nulo, buscando aquí el trabajador afectado la reposición en el puesto que venía ocupando dentro de la empresa. Debemos indicar que, si bien don Marco André Gómez García demanda la reposición a su centro de trabajo, lleva intrínseco a ello el pedido de nulidad del despido del cuál fue objeto, no encuadrando su pedido dentro de las causales establecidas en el artículo 29° del Decreto Supremo N°003-97-TR, sustentando su pretensión en la existencia de un despido fraudulento por no haber cometido las faltas graves que se le imputan y que dieron motivo para su separación del centro de trabajo.

Despido fraudulento

**QUINTO:** El despido fraudulento como motivo para lograr la reposición en el trabajo no se encuentra contenido en el artículo 29° del Decreto Supremo N°003-97-TR, sin

embargo, el Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N°1124-2001-AA ha indicado en su fundamento 12 que “ .. el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación". No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este tribunal por las siguientes razones: a. El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional, b. La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° ("República" "social") y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral, c. La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional".

**SEXTO:** De lo antes expuesto debemos señalar que es el Tribunal Constitucional, haciendo uso del control difuso, quien determinó que el segundo párrafo del artículo 34° del Decreto Supremo N°003-97-TR es incompatible con el derecho al trabajo y por tanto inconstitucional. Ahora bien, el mismo Colegiado en la Sentencia recaída en el Expediente N°0976-2001-AA estableció en su fundamento 15, en relación al despido fraudulento, que: "Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N. ° 0628-2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002. En aquel caso se pretendió presentar un supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad no lo era. En tal caso, este Tribunal consideró que "El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los

derechos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica...". (Fun. Jur. N.º 6). Esos efectos restitutorios obedecen al propósito de cautelar la plena vigencia, entre otros, de los artículos 22º, 103º e inciso 3) del artículo 139º de la Constitución. *Se produce el denominado despido fraudulento, 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, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación de pruebas". En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo...", estableciendo efectos restitutorios (readmisión en el empleo) y precisando en su fundamento 16 que: "En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27º de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso", criterios jurisprudenciales que son ratificados en la Sentencia N.º 0206-2005-PA/TC (véase fundamento 7) al señalar que: "El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación modifica sustancialmente su competencia para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, sean privadas o públicas. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N.º 976-A A, para los casos de despidos inca usados (en los cuales no exista imputación de causa justa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados", estableciéndose de esta forma la posibilidad que en la vía judicial ordinaria se reclame la afectación del derecho al trabajo con la producción de un despido fraudulento, siendo esta la razón por la cual en el Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral 2012, sobre el tema que nos ocupa, se haya establecido que: "Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única", forma de protección de los derechos constitucionales a la cual nos adherimos, abriendo

la posibilidad de la emisión de un pronunciamiento por parte de este Juzgado sobre el fondo de la reclamación.

Imputación hecha por la demandada

**SÉTIMO:** Si bien el actor señala la existencia de un despido fraudulento, de los argumentos expuestos por la demandada y conforme es de verse de la carta de pre aviso de despido de folios 05 a 07 se tiene que se imputó la comisión de falta grave contenidas en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto es, el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, ejerciendo el actor su derecho de defensa.

**OCTAVO:** El inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR señala que: “Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad”, siendo esta la causal invocada por el Banco para los efectos de imputar la comisión de falta grave y lograr despedir, a su decir, justificadamente al trabajador, correspondiendo en el proceso comprobar su existencia en el entendido que sí hay causa atribuida para el despido.

**NOVENO:** De la revisión de la carta de pre aviso de fecha 18 de marzo del 2015 se logra advertir que los hechos que habrían ameritado la salida del trabajador de su puesto que venía ocupando en el Banco BBVA Continental de la ciudad de Chimbote son: 1. No tener contacto directo y/o presencial con los clientes cuyas solicitudes de afiliación y documentación adjunta fueron entregadas por el señor José Miguel Zósimo Castillo Díaz, ejecutivo de CERTICOM, en un total de 12 casos vinculados a tarjetas de crédito no solicitadas por los clientes; **2. La** documentación proporcionada, y que obra en los files respectivos, se encuentran en fotocopia y no en original; 3. Las firmas de los clientes consignadas en las solicitudes de afiliación presentan rasgos diferentes en comparación con las fichas RENIEC, los recibos de servicios presentados, que corresponden todos a Seda Chimbote, fueron adulterados en titularidad, dirección y código de suministro, los teléfonos consignados en cada solicitud no existen; **4.** Lo antes indicado se resumen en el haber gestionado 12 tarjetas de crédito incumpliendo lo establecido en la Norma 00.30.033 de Políticas de Contratación, Riesgos, Personas y PYMES en su acápite 4.2.13 (Documentación y verificación de Base de Datos

aprobadas), no cumplir con una debida evaluación crediticia (recibir y procesar solicitudes de afiliación de tarjetas de crédito que no fueron firmadas por los clientes en su presencia), y no validar la documentación que se le proporcionó adjunta a las solicitudes de afiliación.

**DÉCIMO:** El demandante en su escrito de respuesta de folios 08 a 11 indicó como puntos resaltantes que:

1. La empresa CERTICOM es una empresa contratada por el Banco Continental para dotarlos de clientes con la finalidad de gestionar afiliación de tarjetas de crédito, préstamos de consumo y otros, encargándose además de proporcionar documentos ya validados por ella, como es el caso de las solicitudes llenadas y firmadas por los clientes; 2. Los clientes gestionados por CERTICOM no tienen contacto directo y/o presencial con su persona, siendo la verificación una obligación de dicha empresa, precisando que para créditos con ofertas aprobadas su responsabilidad alcanza a que la solicitud (declaración jurada) debe estar correctamente llenada, siendo el gestor señor José Miguel Zósimo Castillo Díaz quien recibe el documento en original y posteriormente remite copia del DNI y recibo de servicio de Seda Chimbote, acto usual en todas las sucursales del BBVA Continental ya sea en Chimbote o a nivel nacional; 3. Precisa que conforme a la norma 00.30.033 de Políticas de Contratación, Riesgos Personales y PYMES no indica que los clientes con ofertas aprobadas deberían tener contacto directo y/o presencial con su persona, y que además esté obligado a recepcionar los documentos que recaería en la empresa CERTICOM.

**DÉCIMO PRIMERO:** De lo referido en los considerandos precedentes y las alegaciones hechas en los medios probatorios y en la audiencia única convocada por el juzgado, lo que imputa el Banco al trabajador es el no cumplir con sus obligaciones y que dicha acción generó la emisión y entrega de 12 de tarjetas de créditos no solicitadas por clientes del Banco con documentos adulterados, provocándose un perjuicio económico y a la imagen de la entidad.

**DÉCIMO SEGUNDO:** De la revisión de los medios probatorios presentados por ambas partes se cuenta con la documentación referida a las Políticas de Contratación de Riesgos Admisión Banca de Personas - Código 00.30.033, donde en su punto 4.24 (folios 53) se indica la documentación y verificación de bases aprobadas, así como las exoneraciones de verificaciones (punto 4.2.5). Cabe indicar aquí que el demandado reconoció que es el propio Banco quien elabora una lista pre aprobada (oferta aprobada) de potenciales clientes, donde por referencia de la testigo propuesta se trata de una pre calificación realizada por la unidad de riesgos del Banco, es decir, es la propia entidad quien realiza una calificación preliminar de las personas que serían posibles clientes (minuto 42.40), y como tal asume el riesgo desde un inicio de sus propias acciones, lista que es entregada a la empresa CERTICOM para la obtención de las tarjetas de crédito (minuto 14.00 de la audiencia); señalando el actor que dicha

empresa fue contratada por el Banco para que visiten a los clientes y captarlos, haciéndoles firmar documentos (se entiende la solicitud en original) y recopilando la copia de DNI y otros documentos sustentatorios para ser entregados posteriormente al Banco, precisando el demandante que lo único que hace es constatar la dirección de la copia del DNI con la dirección de la copia de recibo de servicios. Por su parte el demandado indicó que CERTICOM es una empresa dedicada a la promoción y comercialización de productos financieros, recibiendo una encargatura de la base de datos del Banco.

**DÉCIMO TERCERO:** Si bien ambas partes dieron a conocer cuáles serían las actividades que debía cumplir el trabajador en el proceso de captación de clientes para la entrega de una tarjeta de crédito, la normatividad interna descrita en el código 00.30.033 está referida a las funciones o pasos que debe observar el trabajador cuando sea éste quien se encarga de realizar el proceso de captación de clientes, para lo cual se entiende existe contacto directo y personal con el potencial cliente, pues es el personal del Banco quien debe hacer firmar la solicitud de tarjeta en original, recepcionar la documentación que se presente como sustento de la entrega del crédito; sin embargo, se reconoció que encargaron a un tercero una lista pre aprobada de clientes para la promoción y comercialización de productos financieros (conforme se indicó en la audiencia única), es decir, se entregó parte del proceso de captación de clientes a una empresa ajena al Banco y por ende a sus trabajadores quienes se encargaban de hacer firmar la solicitud en original (no negada por el Banco) y la recepción de la documentación sustentatoria (recibo de servicios) sin que dicha actividad haya estado reglamentada, ni mucho se delimitó desde y hasta donde alcanzaban las funciones que debía cumplir el tercero en este proceso, pretendiendo imputar el contacto directo y personal del actor con los clientes y *la verificación de una documentación que se entiende pasó por un primer filtro que fue la empresa CERTICOM, contratada por el propio Banco, limitándose la labor del actor en la contrastación de la información presentada en la solicitud y documentación anexa a fin de tramitar la entrega de las CERTICOM*), contando el actor con una herramienta útil que es la exoneración pues se entiende que el original del DNI y recibos de servicios (agua, luz, teléfono, etc.) lo tuvo a la vista el personal de CERTICOM, más si la funcionaría del Banco (testigo) *indicó que* queda en discreción del ejecutivo verificar la información entregada por dicha empresa; 4. El demandado no logró demostrar en el proceso que los demás procedimientos donde participó CERTICOM y el demandante en la proceso de entrega de tarjetas de créditos hayan sido distintos a los 12 casos que provocaron perjuicio a la entidad, a pesar que el demandante en su carta de descargo indicó que el mismo procedimiento resulta ser usual en todas las sucursales del Banco en Chimbote y a nivel nacional; 5. El trabajador partiendo de una normatividad interna que es general y que se aplica para el caso que el ejecutivo tenga contando directo con el cliente desde sus inicios (cuando a él se le entregue la lista de ofertas aprobadas) realizando de mutuo propio la captación de clientes, queda en libertad y a su sabio entender aplicar una directiva cuando participa la empresa CERTICOM, siendo responsabilidad del Banco



delimitar las funciones a fin imputar válidamente la comisión de una falta grave, sobre toda una relacionada con el incumplimiento de obligaciones de trabajo que ni la misma entidad ha clarificado.

**DÉCIMO SEXTO:** De lo antes expuesto este juzgado arriba a la conclusión que si bien se observó el procedimiento legal para el despido, las faltas atribuidas al trabajador no existen como tal, al omitir el propio empleador con señalar las funciones que debe cumplir el trabajador cuando participe la empresa CERTICOM en el proceso de captación de clientes que termina en la entrega de tarjetas de crédito, las que deben estar definidas a fin de que el trabajador conozca con precisión sus obligaciones, dejando que un documento general se aplique sin que el propio demandado tenga la certeza de hasta donde alcanza la función del tercero (no hay medio probatorio); en tal sentido, corresponde amparar la demanda debiendo ordenarse la reposición de don Marco André Gómez García al puesto de trabajo que venía ocupando en el BBVA Banco Continental antes del despido, o en un cargo similar.

**DÉCIMO SÉTIMO:** Por otro lado, el artículo 40° del Decreto Supremo N°003-97-TR prescribe que: “Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses”; en tal sentido, habiéndose amparado la demanda de reposición por despido fraudulento, que trae consigo intrínsecamente la nulidad del despido, y como tal la obligación de parte del Juzgador de ordenar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta el día de su reincorporación al trabajo, más el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios por dicho periodo, e intereses legales.

**DÉCIMO OCTAVO:** El cuarto párrafo del artículo 31° de la Ley N°29497 señala que: “El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”, en tal sentido, la ley obliga al Juzgador a indicar en la sentencia la cuantía de los costos o indicar el modo de cálculo, para lo cual esta judicatura considera que debe evaluarse la labor desplegada por la defensa en la audiencia convocada con motivo del desarrollo del proceso, el grado de dificultad de la reclamación, el monto total de lo obtenido y la predisposición de las partes a conciliar, aspectos que deben tomarse en cuenta para la fijación de los costos procesales, y que si bien la pretensión es única existió esfuerzo de la defensa del actor para sustentar su teoría del caso y los argumentos contrarios de la demandada, fijándose como costos del proceso la suma de S/ 2,000.00 Nuevos Soles, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.

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, el Señor Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

### 3.- PARTE RESOLUTIVA

**FALLO:** Declarando **FUNDADA** la demanda presentada por "A", contra "B", sobre reposición al trabajo por despido fraudulento; en consecuencia, **ORDENO** al demandado "B" cumpla con **REPONER** al demandante en su puesto habitual de ejecutivo de banca personal o de similar función desempeñado hasta antes del cese, debiendo cumplirse además con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el día del despido (27 de marzo del 2015) hasta la fecha de su reincorporación, a liquidarse en ejecución de sentencia, más el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios por el periodo dejado de laborar en la forma dispuesta por ley; más los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, sin costas del proceso al no haber presentado aranceles judiciales, fijándose por costos del proceso la suma de S/. 2,000.00 Nuevos Soles más S/. 100.00 Nuevos Soles para el Colegio de Abogados del Santa. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, archívese los de la materia en el modo y forma de ley. Notifíquese. -----  
-----

**SALA LABORAL**

**EXPEDIENTE** : 01422-2015-0-2501 -JR-LA-01.

**MATERIA** : REPOSICIÓN.

**RELATOR** : C.

**DEMANDADO** : B.

**DEMANDANTE** : A.

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

**RESOLUCION NUMERO: SIETE.**

Chimbote, dos de junio Del dos mil dieciséis. -

**ASUNTO:**

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha 06 de julio del 2015, que declara fundada la demanda interpuesta por don "A" contra la empresa "B", sobre reposición por despido fraudulento; en consecuencia, ordena a la demandada cumpla con reponer al actor en su puesto de ejecutivo de banca personal o de similar función; más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, más el depósito de la CTS; así como el pago de los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, sin costas; fijando como costos del proceso, la suma de S/.2,000.00 soles, más S/.100.00 soles para el Colegio de Abogados del Santa.

**FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:**

*La demandada*, apela la venida en grado indicando que: **a)** El ejecutivo de banca personal, es el encargado de verificar la información y sustento documentado de las solicitudes de productos financieros que la emplazada comercializa y gestiona, ya sea de manera directa o indirecta; **b)** La norma de trabajo regula las verificaciones documentarías en los casos de productos financieros, norma inobservada por el demandante; **c)** No se analiza que la norma establece expresamente que la excepción

de verificación se levanta cuando la documentación no es entregada en original, tal y como se puede apreciar del análisis que realizó el área encargada; d) El contrato de locación de servicios entre CERTICOM y la demandada es de promoción y comercialización de servicios financieros para que en base a su experiencia, pueda colocar el producto con el potencial cliente, generando un expediente del crédito, el mismo que es entregado al personal del Banco para que en el caso del demandante, verifique la veracidad de la información contenida en el expediente; entre otros argumentos.

#### **FUNDAMENTOS DE LA SALA:**

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

10. Que, a tenor de lo normado por el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497 *“La carga de la prueba corresponde a quien afirma hecho 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...asimismo señala: “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”*.

11. Que, mediante la presente, el accionante interpone demanda por despido fraudulento, teniendo como pretensión la reposición a su puesto de trabajo como ejecutivo de banca personal, así como el pago de remuneraciones dejadas de percibir, indicando que la demandada de manera fraudulenta lo ha despedido por ánimo perverso auspiciado por el engaño de manera contraria a la verdad, imputándole causas notoriamente inexistentes, falsos e imaginarios.

12. Que, el Tribunal Constitucional señala en el Expediente N° 976-2001-AA/TC (Eusebio Llanos Huasco), que a lo largo de su abundante jurisprudencia ha establecido que tales efectos restitutorios (readmisión en el empleo) 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**, de conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 20, inciso 1) del artículo 26° e inciso 1) del artículo 28 de la constitución; la misma que se produce cuando se despide al trabajador por: su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores, por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc., por razones de ser portador de sida, o por razones de discapacidad; **b) Despido Incausado**, de conformidad con lo establecido en la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N° 1124-2002-AA/TC), y se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; **c) Despido Fraudulento**, *de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0628-2001-AA/TC de fecha 10 de julio del 2002, que 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 (Exp. N° 415-987-AA/TC, 555-99- AAJTC, 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N° 628-2001- AA/TC) o mediante la fabricación de pruebas; asimismo, señala que el artículo 27 de la Constitución establece que, contra el despido arbitrario, la ley dispensará una “protección adecuada”, tal disposición no puede entenderse en el sentido de que con ella se esté constitucionalizando el derecho del empleador de despedir arbitrariamente, como parece entenderlo la demandante. Al amparo de un acto arbitrario, como el despido inmotivado, no puede reclamarse el reconocimiento de derecho constitucional alguno.*

**13.** Que, en el caso de autos, según se observa de la Carta de Imputación de Cargos de fecha 18 de marzo del 2015, de folios 05 a 07, la parte demandada imputa al actor la comisión de las faltas graves tipificadas en los literales a) del artículo 25 del

Decreto Supremo N° 003-97-TR; asimismo, a folios 12 a 24 obra la Carta Notarial de Despido de fecha 27 de marzo del 2015, mediante la cual la parte demandada despide al actor, por haber incurrido en la comisión de falta grave laboral, sustentándose concretamente en los siguientes hechos (folios 15): *“Haber gestionado 12 tarjetas de crédito incumpliendo lo establecido en la Norma 00.30.033 de Políticas de Contratación, Riesgos, Personas y PYMES...”*, *“No cumplir con una debida evaluación crediticia a los clientes...”*, y *“No validar la documentación que se le proporcionó adjunta a las solicitudes de afiliación de tarjetas de crédito”*.

14. Que, el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala: *“Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores...”*.

15. Que, de las faltas antes indicadas, todas se circunscriben en el hecho de que el demandante no cumplió con sus obligaciones laborales, esto es, con verificar la autenticidad de los documentos anexados a las solicitudes para el otorgamiento de tarjetas de crédito; a este respecto, como se tiene de lo señalado por el actor en la audiencia de vista era su función verificar la documentación que le fue remitida por CERTICOM, dicha parte no cumplió con dicha verificación aludiendo que se encontraba dentro de los supuestos de exoneración en tanto los recibos de suministros coincidían con los titulares de las solicitudes presentadas para el otorgamiento de las tarjetas de crédito respectivas; sin embargo, el % accionante no ha considerado que dicha exoneración se da en casos de presentar los recibos originales (ver fs. 62), lo cual no ocurrió conforme lo ha indicado el demandante; coligiéndose, que el demandante incumplió con sus obligaciones laborales; máxime, si como bien lo ha sostenido la demandada y no negado por el demandante el “Ejecutivo de Venta de Banca Personal” es el primer filtro de la entidad bancada para garantizar la idoneidad del otorgamiento del producto (tarjeta de crédito); toda vez, que si bien la locadora CERTICOM S.A.C. fue contratada para promocionar y comercializar los productos financieros de la demandada; tal situación no resta o exonera la obligación del demandante en su

condición de ejecutivo de banca personal, de verificar que las documentales presentadas para la obtención de una línea de crédito sean verdaderos y sean congruentes con la realidad, a fin de proteger el rubro comercial de su empleadora; evidenciándose, que el demandante ha incumplido con sus obligaciones laborales, como es el de verificar la información vertida por la locadora antes mencionada; máxime, si la demandada en audiencia única ha señalado a la pregunta del A'quo que la función de CERTICOM termina cuando entrega la carpeta de los "posibles" acreedores a las tarjetas de crédito al ejecutiva de venta de la entidad financiera, en este caso la demandada, hecho que conforme se puede visualizar del video ha sido materia de debate procesal en la audiencia única, lo cual no ha sido considerado por el Juzgador al momento de emitir la venida en grado.

16. Que, siendo así, conforme se aprecia de los actuados, los hechos materia de imputación han sido ratificados tanto por la parte actora como por la parte demandada; por tanto, no se trata de hechos inexistentes, imaginarios o falsos, como alega la parte actora para sustentar su despido fraudulento; sino se trata de hechos que evidencian actos concretos relacionados con la imputación de comisión de falta grave; razón por la cual, se colige que, los hechos descritos guardan relación con la falta grave imputada a que hacen alusión los incisos a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, descartándose así lo esgrimido por dicha parte, se le haya imputado hechos inexistentes, imaginarios o falsos; y en tal razón el Colegiado concluye respecto a la improbanza del despido fraudulento que se alega, correspondiendo por tanto revocar la venida en grado, y declarar infundada la demanda. Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior:

**RESUELVE:**

**REVOCAR** la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha 06 de julio del 2015, que declara fundada la demanda interpuesta por don "A" contra la empresa "B", sobre reposición por despido fraudulento; **REFORMÁNDOLA** se declara **INFUNDADA** la misma; y, los **DEVOLVIERON** a su Juzgado de rigen. *Juez Superior Ponente.*

## ANEXO 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

### Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	PARÁMETROS (INDICADORES)
S E N T	CALIDAD	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: 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/ la identidad de las partes. En los casos que correspondiera la reserva de la identidad por tratarse de menores de edad. etc. Sí cumple/ No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿Qué demanda? ¿Cuál es la pretensión planteada? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Sí cumple/ No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización del demandado: Evidencia datos personales del demandado: nombres, apellidos, edad, domicilio. Sí cumple/ No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explícito 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/ En los casos que correspondiera: aclaraciones, modificaciones o aclaraciones de nombres y otras; medidas provisionales adoptadas durante el proceso, cuestiones de competencia o nulidades resueltas, otros. Sí cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple/ No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia descripción de los hechos y circunstancias objeto de la demanda. Sí cumple/ No cumple</p> <p>2. Evidencia la calificación jurídica del abogado. Sí cumple/ No cumple</p> <p>3. Evidencia la formulación de las pretensiones laborales. Sí cumple/ No cumple</p> <p>4. Evidencia la pretensión de la defensa del demandado. Sí cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple/ No cumple</p>
				<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. Sí cumple/ No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. Sí cumple/ No cumple</p>



E N C I A	DE		<p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. Sí cumple/ No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Sí cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple/ No cumple</p>
	LA	PARTE	<p>1. Las razones evidencian la determinación de la causa petitum. Sí cumple/ No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad. Sí cumple/ No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian la determinación de la pretensión. Sí cumple/ No cumple</p>
		CONSIDERATIVA	<p>Motivación del derecho</p> <p>4. Las razones evidencian el nexo entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. Sí cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple/ No cumple</p>
	SENTENCIA		<p>Motivación de la sentencia</p> <p>1. Las razones evidencian los fines que según las concepciones contemporáneas tiene el proceso laboral. Si cumple/ No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian el valor de la justicia, como valor superior del ordenamiento jurídico en todo Estado de Derecho. Si cumple/ No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian proporcionalidad con la pretensión. Sí cumple/ No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian, la valoración de los puntos controvertidos. Sí cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple/ No cumple</p>
			<p>Aplicación del Principio de correlación</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia correspondencia con los hechos expuestos y la calificación jurídica. Sí cumple/ No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia correspondencia de la pretensión laboral y el demandante. Sí cumple/ No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia correspondencia con las pretensiones de la defensa del acusado. Sí cumple/ No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí cumple/ No cumple</p>

		PARTE RESOLUTIVA	<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. Sí cumple/ No cumple</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del demandante. Sí cumple/ No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la causa petitum. Sí cumple/ No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pretensión. Sí cumple/ No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del demandado. Sí cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple/ No cumple</p>

SEGUNDA INSTANCIA

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	PARÁMETROS (INDICADORES)
S  E  N  T  E	CALIDAD       DE	PARTE  EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: 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/ la identidad de las partes. En los casos que correspondiera la reserva de la identidad por tratarse de menores de edad. etc. Sí cumple/ No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿Qué demanda? ¿Cuál es la pretensión planteada? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Sí cumple/ No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización del demandado: Evidencia datos personales del demandado: nombres, apellidos, edad, domicilio. Sí cumple/ No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explícito 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. Sí cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple/ No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación: El contenido explicita los extremos impugnados. Sí cumple/ No cumple</p> <p>2. Evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación. Sí cumple/ No cumple</p> <p>3. Evidencia la formulación de la pretensión del impugnante. Sí cumple/ No cumple</p> <p>4. Evidencia la formulación de las pretensiones la parte contraria. Sí cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple/ No cumple</p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. Sí cumple/ No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. Sí cumple/ No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. Sí cumple/ No cumple</p>	

N C I A	LA  SENTENCIA	PARTE  CONSIDERATIVA	Motivación del derecho	<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Sí cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple/ No cumple</p>
			Motivación de la sentencia	<p>1. Las razones evidencian la determinación de la causa petitum. Sí cumple/ No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad. Sí cumple/ No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian la determinación de la pretensión. Sí cumple/ No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian el nexo entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. Sí cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple/ No cumple</p>
			Aplicación del Principio de correlación	<p>1. El pronunciamiento evidencia correspondencia con los hechos expuestos y la calificación jurídica. Sí cumple/ No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia correspondencia de la pretensión laboral y el demandante. Sí cumple/ No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia correspondencia con las pretensiones de la defensa del acusado. Sí cumple/ No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí cumple/ No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple/ No cumple</p>
		PARTE		

		RESOLUTIVA	Descripción de la decisión	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del demandante. Sí cumple/ No cumple</li> <li>2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la causa petitum. Sí cumple/ No cumple</li> <li>3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pretensión. Sí cumple/ No cumple</li> <li>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del demandado. Sí cumple/ No cumple</li> <li>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. Sí cumple/ No cumple</li> </ol>
--	--	------------	----------------------------	---

## **ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS**

### Lista de cotejo: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

#### 1. PARTE EXPOSITIVA

##### 1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces/ la identidad de las partes. En los casos que correspondiera la reserva de la identidad por tratarse de menores de edad. etc. Sí cumple/ No cumple

2. Evidencia el asunto: ¿Qué demanda? ¿Cuál es la pretensión planteada? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Sí cumple.

3. Evidencia la individualización del demandado: Evidencia datos personales del demandado: nombres, apellidos, edad, domicilio. Sí cumple.

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explícito 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/ En los casos que correspondiera: aclaraciones, modificaciones o aclaraciones de nombres y otras; medidas provisionales adoptadas durante el proceso, cuestiones de competencia o nulidades resueltas, otros. Sí 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. Sí cumple.

##### 1.2. Postura de las partes

1. Evidencia descripción de los hechos y circunstancias objeto de la demanda. Sí cumple.

2. Evidencia la calificación jurídica del abogado. Sí cumple.

3. Evidencia la formulación de las pretensiones laborales. Sí cumple.

4. Evidencia la pretensión de la defensa del demandado. Sí 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. Sí cumple.

## 2. PARTE CONSIDERATIVA

### 2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión. Sí 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 puede considerarse fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Sí cumple.

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

### 2.2. Motivación del Derecho

1. Las razones evidencian la determinación de la causa petitum. Sí cumple.

2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad. Sí cumple.

3. Las razones evidencian la determinación de la pretensión. Sí cumple.

4. Las razones evidencian el nexo entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. Sí 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. Sí cumple.

### 2.3. Motivación de la sentencia

1. Las razones evidencian los fines que según las concepciones contemporáneas tiene el proceso laboral. Si cumple.
2. Las razones evidencian el valor de la justicia, como valor superior del ordenamiento jurídico en todo Estado de Derecho. Si cumple.
3. Las razones evidencian proporcionalidad con la pretensión. Sí cumple.
4. Las razones evidencian, la valoración de los puntos controvertidos. Sí 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. Sí cumple.

### 3. PARTE RESOLUTIVA

#### 3.1. Aplicación del principio de correlación

1. El pronunciamiento evidencia correspondencia con los hechos expuestos y la calificación jurídica. Sí cumple.
2. El pronunciamiento evidencia correspondencia de la pretensión laboral y el demandante. Sí cumple.
3. El pronunciamiento evidencia correspondencia con las pretensiones de la defensa del acusado. Sí cumple.
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí 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. Sí cumple.

#### 3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del demandante. Sí cumple.
2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la causa petitum. Sí cumple.
3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pretensión. Sí cumple.



4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del demandado. Sí 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. Sí cumple.

## Lista de cotejo: SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

### 1. PARTE EXPOSITIVA

#### 1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: 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/ la identidad de las partes. En los casos que correspondiera la reserva de la identidad por tratarse de menores de edad. etc. Sí cumple.

2. Evidencia el asunto: ¿Qué demanda? ¿Cuál es la pretensión planteada? ¿Cuál es el problema sobre el que se decidirá?. Sí cumple.

3. Evidencia la individualización del demandado: Evidencia datos personales del demandado: nombres, apellidos, edad, domicilio. Sí cumple.

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explícito 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. Sí 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. Sí cumple.

#### 1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación: El contenido explicita los extremos impugnados. Sí cumple.

2. Evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación. Sí cumple.

3. Evidencia la formulación de la pretensión del impugnante. Sí cumple.

4. Evidencia la formulación de las pretensiones la parte contraria. Sí 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. Sí cumple.

## 2. PARTE CONSIDERATIVA

### 2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. Sí cumple.
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. Sí cumple.
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. Sí cumple.
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Sí 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. Sí cumple.

### 2.2. Motivación del derecho

1. Las razones evidencian la determinación de la causa petitum. Sí cumple.
2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad. Sí cumple.
3. Las razones evidencian la determinación de la pretensión. Sí cumple.
4. Las razones evidencian el nexo entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. Sí 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. Sí cumple.

### 2.3 Motivación de la sentencia

1. Las razones evidencian los fines que según las concepciones contemporáneas tiene el proceso laboral. Si cumple.
2. Las razones evidencian el valor de la justicia, como valor superior del ordenamiento jurídico en todo Estado de Derecho. Si cumple.
3. Las razones evidencian proporcionalidad con la pretensión. Sí cumple.
4. Las razones evidencian, la valoración de los puntos controvertidos. Sí 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. Sí cumple.

### 3. PARTE RESOLUTIVA

#### 3.1. Aplicación del principio de correlación

1. El pronunciamiento evidencia correspondencia con los hechos expuestos y la calificación jurídica. Sí cumple.

2. El pronunciamiento evidencia correspondencia de la pretensión laboral y el demandante. Sí cumple.

3. El pronunciamiento evidencia correspondencia con las pretensiones de la defensa del acusado. Sí cumple.

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí 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. Sí cumple.

#### 3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del demandante. Sí cumple.

2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la causa petitum. Sí cumple.

3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pretensión. Sí cumple.

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del demandado. Sí 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. Sí cumple.

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

### **1. CUESTIONES PREVIAS**

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.

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.

La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.

Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera instancia:

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

Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 3: motivación de los hechos, motivación del derecho, motivación de la sentencia.

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

En relación a la sentencia de segunda instancia:

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

Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 3: motivación de los hechos, motivación del derecho, motivación de la sentencia.

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

Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, los cuales se registran en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

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.

De los niveles de calificación: se ha previstos 5 niveles de calidad, los cuales son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta. Se aplica para determinar la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio.

Calificación:

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

De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

Recomendaciones:

Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

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.

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.

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

Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple

La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja

Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja
--	---	----------

Fundamentos:

Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.

Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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



dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión							[ 3 - 4 ]	Baja
								[ 1 - 2 ]	Muy baja

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

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.

Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

El número 2, indica que en cada nivel de calidad habrá 2 valores

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

[1 - 2] = Los valores pueden ser 1 ó 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:

- 1) Entre la parte expositiva, considerativa y la resolutive; la parte considerativa es la más compleja en su elaboración,
- 2) En la parte considerativa, se realiza el análisis de las pretensiones planteadas en el proceso, se examina los hechos, las pruebas y la selección de las normas y principios aplicables al asunto,
- 3) Los fundamentos o razones que se vierten en la parte considerativa, es el producto del análisis, se trata de una actividad compleja, implica mayor esfuerzo mental, dominio de conocimientos, manejo de valores y principios, técnicas de redacción, etc.; que sirven de base para sustentar decisión que se expondrá en la parte resolutive, y
- 4) Por las condiciones anotadas, tiene un tratamiento diferenciado, en relación a la parte expositiva y resolutive.

5.2. Segunda etapa: Con respecto a la parte considerativa de la sentencia de primera instancia

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa

		Muy baja	Media na	Alta	Muy alta			

Ejemplo: 32, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las 4 sub dimensiones que son de calidad mediana, alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 4 sub dimensiones que son motivación de los hechos, motivación del derecho, motivación de la pena y motivación de la reparación civil.

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 4 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 40.

El número 40, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 8.

El número 8 indica, que en cada nivel de calidad habrá 8 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:

[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

5.2. Tercera etapa: con respecto a la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

**Cuadro 6**

Calificación aplicable a la sentencia de primera y de 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 - 12]	[13-24]	[25-36]	[37-48]	[49-60]						
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			[9 - 10]	Muy alta										
		Postura de las partes						7	[7 - 8]	Alta									
										[5 - 6]	Mediana								

						X		[3 - 4]	Baja					
								[1 - 2]	Muy baja					
Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	34	[33-40]	Muy alta					
					X			[25-32]	Alta					
	Motivación del derecho			X				[17-24]	Media na					50
	Motivación de la sentencia					X		[9-16]	Baja					
	Motivación de la					X		[1-8]	Muy baja					



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

Ejemplo: 50, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango muy alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que son de rango: alta, muy 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:

Recoger los datos de los parámetros.

Determinar la calidad de las sub dimensiones; y

Determinar la calidad de las dimensiones.

Ingresa 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.

Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 40 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 60.

Para determinar los niveles de calidad se divide 60 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 12.

El número 12, indica que en cada nivel habrá 12 valores.

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.

Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[49 - 60] = Los valores pueden ser 49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59 o 60 = Muy alta

[37 - 48] = Los valores pueden ser 37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47 o 48 = Alta

[25 - 36] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35 o 36 = Mediana

[13 - 24] = Los valores pueden ser 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23 o 24 = Baja

[1 - 12] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 o 12 = Muy baja

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

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

Fundamento:

La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia

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

## **ANEXO 5. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO**

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético* y no plagio el autor del presente trabajo de investigación titulado: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento; expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01; Primer Juzgado Especializado Laboral del Distrito Judicial del Santa, Ancash-Perú. 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.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “*Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales*”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 1422-2015-0-2501- JR-LA-01, sobre: Reposición por despido fraudulento.

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

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



---

Rodríguez Rodríguez Sergio Ricardo

DNI N° 72718840

# informe

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

4%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1

Submitted to Universidad Catolica Los  
Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

4%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo