



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO
ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 00475-2015-0-1708-JM-
LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE-
LAMBAYEQUE. 2021**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

**ROJAS MARINO EDELVIRA HAYDEÉ
ORCID: 0000-0001-9731-6906**

ASESORA

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

TRUJILLO – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Rojas Marino, Edelvira Haydeé
ORCID: 0000-0001-9731-6906

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

ASESORA

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

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

JURADO

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

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

Ramos Herrera Walter
ORCID: 0000-0003-0523-8635

JURADO EVALUADOR Y ASESORA

Mgtr. HUANES TOVAR, JUAN DE DIOS

Presidente

Dr. CENTENO CAFFO, MANUEL RAYMUNDO

Miembro

Dr. RAMOS HERRERA WALTER

Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA

Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso por bendecir mi vida, por guiarme, darme fortaleza, paciencia y sabiduría para culminar con éxito mi carrera profesional.

A mi alma mater ULADECH CATOLICA, por brindarme las enseñanzas y lograr mi objetivo, ser una profesional.

Edelvira Haydeé Rojas Marino

DEDICATORIA

A Dios, quien ilumino mi espíritu para la elaboración de esta tesis, por darme salud y bendición para alcanzar mis metas, tanto en lo personal y como profesional.

A mi querida familia, padre Julio y hermana Adriana, que desde el cielo observa mi triunfo profesional, a mi madre Herenia, a mi padrino Hugo por ser personas muy especiales en mi vida, a mí esposo Roberto, a mis hijos Marco, Maricielo, Antonio, Merly y Mia, que fueron las bases y pilares de inspiración en mi formación académica.

Edelvira Haydeé Rojas Marino

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01; del Distrito Judicial de Lambayeque–Lambayeque. 2021? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, baja y baja. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y baja, respectivamente.

Palabras clave: calidad, despido arbitrario, motivación, reposición y sentencia.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance judgments on reinstatement due to arbitrary dismissal, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01, of the Judicial District of Lambayeque – Lambayeque. 2021? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and nom – experimental, retrospective and cross – sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data were used in the techniques of observation and content analysis, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considered and decisive part, belonging to: the first instance sentence was of rank: high, very high and high; and of the second instance sentence: medium, low and low. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were high and low, respectively.

Keywords: quality, arbitrary dismissal, motivation, replacement and sentence.

ÍNDICE GENERAL

Título de la tesis	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador y asesora	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de resultados	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de investigación.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
2.1. Antecedentes	6
2.1.1. Investigaciones libres.....	6
2.1.2. Investigaciones en línea	9
2.2. Bases teóricas.....	11
2.2.1. Procesales.....	11
2.2.1.1. El proceso abreviado laboral	11
2.2.1.1.1. Concepto.....	11
2.2.1.1.2. Etapas de audiencia única	11
2.2.1.1.2.1. Audiencia de Conciliación	11
2.2.1.1.2.2. Confrontación de posiciones.....	12
2.2.1.1.2.3. Actuación probatoria.....	12
2.2.1.1.2.4. Alegatos	12
2.2.1.1.2.5. Sentencia.....	12

2.2.1.1.3. Principios aplicables	13
2.2.1.1.3.1. Principio de celeridad	13
2.2.1.1.3.2. Principio de inmediación	13
2.2.1.1.3.3. Principio de oralidad	13
2.2.1.1.3.4. Principio de concentración.....	13
2.2.1.1.3.5. Principio de concentración.....	13
2.2.1.1.3.6. El principio de economía procesal.....	14
2.2.1.1.3.7. Principio de veracidad... ..	14
2.2.1.1.3.8. Principio protector o tutelar... ..	14
2.2.1.1.3.9. Principio de primacía de la realidad....., ..	15
2.2.1.1.3.10. Principio de irrenunciabilidad de derechos....., ..	15
2.2.1.1.3.11. Principio de legalidad....., ..	15
2.2.1.1.3.12. Principio de inmediatez.....	15
2.2.1.1.3.13. Principio de razonabilidad y proporcionalidad... ..	15
2.2.1.1.4. El debido proceso.....	17
2.2.1.1.4. La audiencia.....	16
2.2.1.1.4.1. Concepto... ..	16
2.2.1.1.4.2. Audiencias aplicables al proceso en estudio... ..	16
2.2.1.1.5. Los puntos controvertidos.....	17
2.2.1.1.5.1. Concepto... ..	17
2.2.1.1.5.2. Puntos controvertidos en el caso específico.....	17
2.2.1.1.6. Los sujetos del proceso... ..	17
2.2.1.1.6.1. El juez	17
2.2.1.1.6.1.1. Concepto	17
2.2.1.1.6.2. Las partes	18
2.2.1.1.6.2.1. Demandante	18
2.2.1.1.6.2.2. Demandado... ..	18
2.2.1.2. La prueba.....	18
2.2.1.2.1. Concepto... ..	18
2.2.1.2.2. El objeto de la prueba	19
2.2.1.2.3. Valoración de la prueba	19
2.2.1.2.4. La carga de la prueba en materia laboral	19

2.2.1.2.5. Las pruebas en las sentencias examinadas	19
2.2.1.2.5.1. Documentos	19
2.2.1.2.5.1.1. Concepto	20
2.2.1.2.5.1.2. Regulación	20
2.2.1.2.5.1.3. Prueba de oficio	20
2.2.1.3. La sentencia	21
2.2.1.3.1. Concepto	21
2.2.1.3.2. Estructura	22
2.2.1.3.2.1. Expositiva	22
2.2.1.3.2.2. Considerativa	22
2.2.1.3.2.3. Resolutiva	23
2.2.1.3.2. La sentencia en la ley procesal laboral	23
2.2.1.3.3. La motivación en la sentencia	23
2.2.1.3.4. Concepto de motivación	24
2.2.1.3.5. La motivación de los hechos	24
2.2.1.3.6. La motivación de los fundamentos de derecho	24
2.2.1.3.7. El principio de congruencia en la sentencia	24
2.2.1.3.7.1. Concepto	24
2.2.1.3.7.2. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral	25
2.2.1.3.9. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia	25
2.2.1.3.9.1. La claridad	25
2.2.1.3.9.2. La sana crítica	25
2.2.1.3.9.3. Las máximas de la experiencia	25
2.2.1.4. Medios impugnatorios	26
2.2.1.4.1. Concepto	26
2.2.1.4.2. Clases	26
2.2.1.4.2.1. Recurso de apelación	26
2.2.1.4.2.2. Recurso de casación	27
2.2.1.4.2.2.1. Concepto	27
2.2.1.4.2.2.2. Fines	27
2.2.1.4.2.2.3. Requisitos	28
2.2.1.4.3. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto	29

2.2.2. Sustantivas	29
2.2.2.1. El contrato de trabajo.....	29
2.2.2.1.1. Concepto.....	29
2.2.2.1.2. Elementos del contrato de trabajo.....	30
2.2.2.1.3. Características del contrato de trabajo.....	31
2.2.2.1.4. Los sujetos del contrato de trabajo.....	31
2.2.2.1.5. Los contratos de trabajo en el Perú.....	32
2.2.2.1.5.1. Los contratos de trabajo a plazo indeterminado o indefinido	32
2.2.2.1.5.2. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad	32
2.2.2.1.5.2.1. Concepto.....	32
2.2.2.1.5.2.2. Tipología (clases).....	33
2.2.2.1.5.2.2.1. De naturaleza temporal	33
2.2.2.1.5.2.2.2. De naturaleza accidental	33
2.2.2.1.5.2.2.3. Para obra o servicio.....	34
2.2.2.1.5.3. Los contratos de trabajo a tiempo parcial	34
2.2.2.2. La extinción del contrato de trabajo	34
2.2.2.2.1. Concepto	34
2.2.2.2.2. Causas de la extinción del contrato de trabajo.....	35
2.2.2.2.3. El despido	36
2.2.2.2.3.1. Concepto	36
2.2.2.2.3.2. Características del despido.....	36
2.2.2.2.3.3. Causales de despido	37
2.2.2.2.3.4. Clases de despido.....	37
2.2.2.2.3.4.1. Clases de despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	37
2.2.2.2.3.4.2. Clases de despido según el Tribunal Constitucional.....	38
2.2.2.2.4. La impugnación del despido	39
2.2.2.2.5. Descripción del despido en el caso concreto	39
2.2.2.2.6. La adecuada protección contra el despido arbitrario.....	39
2.2.2.2.6.1. Concepto	39
2.2.2.2.7. La falta grave en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral	40
2.2.2.2.7.1. Concepto.....	40

2.2.2.2.8. Aplicación del principio de inmediatez.....	40
2.2.2.2.8.1. Concepto.....	40
2.2.2.2.9. La reposición al trabajo.....	41
2.2.2.2.9.1. Concepto.....	41
2.2.2.2.10. El pago de remuneraciones y otros derechos devengados.....	42
2.2.2.2.11. Costas y costos.....	42
2.3. Marco conceptual.....	43
III. HIPÓTESIS.....	44
IV. METODOLOGÍA.....	45
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	45
4.2. Diseño de la investigación.....	47
4.3. Unidad de análisis.....	47
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	48
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	50
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos.....	51
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	52
4.8. Principios éticos.....	54
V. RESULTADOS.....	56
5.1. Resultados.....	56
5.2. Análisis de resultados.....	60
VI. CONCLUSIONES.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS	
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01.....	73
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	106
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	114
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	118
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	126
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	159

Anexo 7. Cronograma de actividades	160
Anexo 8. Presupuesto	161

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Juzgado Civil Transitorio Lambayeque.....	56
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Segunda Sala – Distrito Judicial de Lambayeque.....	58

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El derecho al trabajo ha sido reconocido en innumerables normativas de carácter nacional e internacional, y es considerado un derecho humano, por lo cual, protegido contra el despido. El estado como empleador, debe respetar y cumplir esos derechos. Según las fuentes encontradas son las siguientes:

En el Perú, los trabajadores que reciban sueldos inferiores a la cantidad base de 1,376 soles, margen designado como línea de pobreza, y en los casos de reposición laboral pueden acudir a la vía de proceso de amparo, como también en el proceso ordinario laboral, vía de igual satisfacción. El Tribunal Constitucional declara improcedente las demandas de reposición en vía del proceso de amparo cuyos distritos judiciales está vigente la Nueva Ley Procesal del Trabajo. (Herrera, 2021)

También que los obreros municipales afrontan una situación de precariedad institucional y condiciones de inestabilidad laboral, que preocupan a los trabajadores. Por lo cual se debe considerar, verificar en cada caso concreto de cada persona, corroborando si el despido se evidencia una situación vulnerable que se justifique la tutela urgente mediante un proceso de amparo. Por tanto resulta oportuno utilizar el parámetro de medición la línea de pobreza lo cual se obtiene por una consideración dual dos componentes alimentario y no alimentario como son bienes y servicios básicos. En los casos de remuneraciones variables se considera los últimos doce meses, antes a la fecha de su despido. Para el cese de los trabajadores se debe imputar causas relacionadas a la conducta o a su capacidad laboral, justificando cada causa y para su buena defensa otorgarles los plazos y derechos correspondientes. (Herrera, 2021)

En la actualidad, según la norma los trabajadores realizan sus labores tanto para el sector público, como para el privado. Dentro de ellos, se encuentra el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728, además la norma Constitucional y

legal da a los trabajadores seguridad jurídica, donde establece las causales y el procedimiento de despido a seguir, en la entidad que laboren, en ambos sectores. Lo contrario estaría frente a un despido arbitrario, injustificado o incausado, para lo cual el trabajador puede solicitar indemnización, cuando acepte el despido o reposición a su centro laboral amparándose en el artículo 27 de la Constitución (Cabrera, 2020)

Sin embargo, la Carta Magna otorga protección al trabajador frente al despido arbitrario, nos desvía al segundo y tercer párrafo del artículo 34 del Decreto Legislativo 728, donde especifica que en los casos de despidos nulos, si la demanda se declara fundada, el trabajador será reincorporado a su centro de trabajo, salvo que prefiera la indemnización. (Cabrera, 2020)

Además, la Ley N° 29497, en su principal cambio donde prevalece la oralidad, donde las audiencias pasan de un espacio de debate en donde el juez interrogaba cerca a las partes, esto se ve afectada por la pandemia donde las audiencias se lleva acabo de manera virtual. Estas diligencias virtuales agilizan más un proceso laboral, se realice en el domicilio del juez u oficina. También ocasiona que los plazos se ajusten, los juzgados con sobrecarga demoran entre varios meses para calificar la demanda y programar la audiencia de conciliación, ahora, la demanda tendría máximo de treinta días para prepararse en la defensa del caso. (Peña, 2020)

La modernización del sistema es reforzado con otros procedimientos que contribuyan a estas medidas, no todo tramite puede realizarse durante una audiencia virtual sino que existirán pedidos que debe ser fundamentado por escrito por mesa de partes física. También se pueden presentar por correos electrónicos las demandas, apelaciones, medidas cautelares entre otros pedidos. Todo este cambio contribuye en el proceso laboral que se conserve la intermediación y oralidad como base. (Peña, 2020)

El expediente selecto es un proceso judicial laboral sobre reposición al puesto de trabajo, el número asignado es N° 00745- 2015, y corresponde al órgano jurisdiccional del Distrito Judicial de la ciudad de Lambayeque, comprende un

proceso abreviado laboral sobre reposición por despido arbitrario; que se pronunció en la sentencia de primera instancia fundada la demanda a favor del demandante; esta decisión fue apelada por el demandado; en el cual el Juez concedió la apelación y se elevó el expediente a la Segunda Sala, en sentencia de segunda instancia decidieron reformarla en el cual declararon infundada la demanda, el demandante interpone recurso de casación en la cual casaron la sentencia de vista, confirmó la sentencia apelada en el extremo que ordena su reposición al puesto de trabajo. Luego de ser examinado se planteó la siguiente pregunta:

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01; del Distrito Judicial de Lambayeque – Lambayeque. 2021?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01; del Distrito Judicial De Lambayeque – Lambayeque. 2021

1.3.2. Específicos

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

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

1.4. Justificación de la investigación

El trabajo tiene por finalidad contribuir a mejorar las decisiones judiciales, a partir de un estudio integral sobre las sentencias orientadas a determinar la calidad de la sentencia en un proceso abreviado laboral sobre reposición por despido arbitrario en el distrito judicial de Lambayeque. El resultado del presente trabajo determinó la sentencia de primera instancia de alta calidad, y la segunda instancia de baja calidad, esto fue porque el juez en primera instancia, aplicó una buena motivación señalando los fundamentos que sirvieron de soporte para sustentar que el demandante fue despedido arbitrariamente, mientras que en segunda instancia, en sala decidieron de manera errónea, los medios probatorios y la aplicación indebida del inciso literal h) del artículo 25 del Decreto Legislativo 728, vulnerando el derecho al trabajo del demandante.

Este conocimiento es útil, y permite identificar como un error en la apreciación de segunda instancia da lugar a una decisión equivocada, mientras que la decisión adoptada, en casación se funda a favor del demandante y ordena su reposición.

De la misma manera nos permite interactuar con un proceso real, en el cual induce al alumno a profundizar el conocimiento sobre un proceso laboral y sobre un asunto judicializado, tener que desarrollar sus habilidades de investigación, sistematizar información y priorizar sus criterios de redacción. Asimismo, es útil para el estudiante, ya que le permitirá mejorar su línea de investigación, perfeccionar su capacidad de lectura interpretativa, analítica y la defensa de los hallazgos, para estudios relacionados a la calidad de sentencias.

Además, ayuda a aplicar una buena administración de justicia, que servirá de modelo para aligerar la excesiva carga procesal de juzgados especializados en materia laboral, que trae el descontento de los interesados por el excesivo retardo en la solución de sus conflictos judiciales.

Finalmente, se justifica para que, en la actualidad, el acceso a la justicia sea garantizado, donde los operadores jurídicos sean capacitados de resolver el buen funcionamiento de justicia, capaces de prevenir y corregir a tiempo sus efectos dañinos, y así mejorar la confianza de la ciudadanía y no opten por la corrupción.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Investigaciones libres

Besich (2020) presentó la investigación titulada “*Análisis del reconocimiento de la reposición laboral como forma adecuada de protección frente al despido arbitrario y su impacto en el mercado de trabajo*”, el objetivo fue: demostrar que el reconocimiento a la reposición laboral, por parte del Tribunal Constitucional, como una forma adecuada de protección frente al despido arbitrario, no es acorde a la Constitución Política de 1993; para su elaboración se utilizó, una investigación cualitativa, es de tipo básica ya que por medio de esta, se establecerá las relaciones teórico doctrinales del objeto de investigación; y descriptiva debido a que se expondrá con fidelidad las características más sobresalientes de la realidad materia de estudio. Se arribó a las siguientes conclusiones: 1) El derecho a la estabilidad laboral forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho fundamental al trabajo. Es considerada una garantía jurídica de los trabajadores para que su empleo sea protegido y conservado, pudiendo plasmarse dicha garantía de distintas formas en el ordenamiento jurídico, como son la indemnización y reposición laboral. 2) Aunque existan normas internacionales, como el Protocolo de San Salvador y el Convenio 158 OIT, que solo consideran a la reincorporación laboral como una forma más de proteger a los trabajadores frente al despido arbitrario, no siendo necesaria su regulación en los ordenamientos nacionales; actualmente el Tribunal Constitucional afirma que tanto la tutela restitutoria, como la resarcitoria –a elección del trabajador–, forman parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la estabilidad laboral. 3) Las sentencias del Tribunal Constitucional, no tuvieron en cuenta los principios de conservación de la ley y de interpretación desde la constitución, al momento de declarar inconstitucional el segundo párrafo del artículo 34 del TUO del D. L. N° 728, debido a que el TC no hizo ningún esfuerzo interpretativo por salvar la constitucionalidad total del decreto legislativo, y porque no trató de armonizar la norma declara inconstitucional con el pleno del texto fundamental.

Vargas (2017) presentó la investigación titulada “*Los Despidos Arbitrarios en la Reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima – 2016*”, el objetivo fue explicar la incidencia entre los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador, para su elaboración se utilizó un diseño no experimental correlacional causal de corte transaccional, implica la observación del hecho (variables), y un enfoque cuantitativo, utiliza la recolección y análisis de datos medibles para probar las hipótesis; se arribó a las siguientes conclusiones: 1) Los despidos arbitrarios inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017 debido a que dicha reposición por despido arbitrario es aplicada en un índice de 10.98 veces. Se cumple que cuando existan más despidos arbitrarios esto producirá mayor número de reposiciones en los puestos de empleo de los trabajadores. 2) Los despidos arbitrarios nulos inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017, debido a que dicha reposición por despido arbitrario nulo es aplicada en un índice de 16.75 veces. Se cumple que cuando existan más despidos arbitrarios nulos esto producirá mayor número de reposiciones en los puestos de empleo de los trabajadores. Los despidos arbitrarios incausados inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017, debido a que dicha reposición por despido arbitrario incausado es aplicada en un índice de 1.83 veces. 3) Se cumple que cuando existan más despidos arbitrarios incausados esto producirá mayor número de reposiciones en los puestos de empleo de los trabajadores. Los despidos arbitrarios fraudulentos inciden directamente en la reposición del trabajador en el distrito judicial de lima 2017, debido a que dicha reposición por despido arbitrario fraudulento es aplicada en un índice de 4.09 veces. Se cumple que cuando existan más despidos arbitrarios fraudulentos esto producirá mayor número de reposiciones en los puestos de empleo de los trabajadores.

Medrano (2017) presento la investigación titulada “*La reposición y estabilidad laboral en el 21° Juzgado Permanente Laboral de Lima-2016*” el objetivo fue determinar qué relación existe entre la reposición y estabilidad laboral en el 21° Juzgado Permanente Laboral de Lima; la elaboración fue descriptiva, los instrumentos para la investigación fueron validados por expertos temáticos y metodólogos, esta se basó en cuestionario. Se arribó a las siguientes conclusiones: 1)

El 89% de los encuestados sostiene que existe una relación directa y significativa entre Reposición y Estabilidad laboral, en el 21° Juzgado Permanente Laboral de Lima - 2016. 2) El 84% de encuestados sostiene que existe una relación directa y significativa entre la reposición por la estabilidad económica y la estabilidad laboral, en el 21° Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016. 3) El 81% de los encuestados sostiene que existe una relación directa y significativa entre la reposición por el requisito verosimilitud del derecho y la estabilidad laboral, en el 21° Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016. 4) El 80% de los encuestados sostiene que existe una relación directa y significativa entre la reposición por el requisito peligro en la demora y la estabilidad laboral, en el 21° Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016.

2.1.2. Investigaciones en línea

Muñoz (2018) presentó la investigación titulada *“Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, reposición al trabajo en el expediente N° 03401-2013-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Santa – Chimbote. 20218”*, cuyo objetivo fue determinar localidad de las sentencias en estudio; la elaboración fue de tipo cuantitativa – cualitativa, el nivel exploratoria y descriptiva, diseño no experimental, retrospectivo y trasversal. La unidad de análisis fue un expediente, seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de observación, y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Dando las siguientes conclusiones: 1) En el proceso la pretensión planteada fue: la reposición por despido incausado, en la sentencia de primera instancia, quedó demostrado, y se corroboró la relación laboral y la probanza de que la demandante sufrió dicho despido. 2) Asimismo, en mérito de la aplicación del principio de primacía de la realidad se pudo confirmar la relación laboral y la existencia de un despido incausado, declarándose fundada la demanda, confirmándose que la acción fue ejercida oportunamente y la pretensión ejercida por la parte demandante fue legítima. 3) En cuanto a la sentencia de segunda instancia observó, un gran acercamiento con respecto a lo sugerido por la hipótesis de estudio. Ya que tuvo una aproximación a una sentencia justa, haciendo mención no solo a la norma que regula la pretensión sino a demás a jurisprudencia

pertinente al caso en mención producto de este análisis es que conlleva a que el juzgado revisor confirme la sentencia apelada.

Rosemberg (2018) presentó la investigación titulada “*Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario (proceso de amparo), en el expediente N° 00603-2013-0-2501-JR-CI-03, del Distrito Judicial de Santa – Chimbote. 2018*”, el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio; la elaboración fue de tipo cuantitativa – cualitativa, el nivel exploratoria y descriptiva, diseño no experimental, utilizó unidad de análisis, definición y operacionalización de la variable e indicadores, técnicas e instrumento y análisis de recolección de datos, y utiliza un cuadro resumen, la matriz de consistencia lógica; se arribó a las siguientes conclusiones: 1) La sentencia de primera y de segunda instancia, ambas se ubicaron en el rango de alta y muy alta respectivamente, en donde los niveles fueron de la siguiente forma: Muy baja [1-8] – Baja [9-16] – Mediana [17-24] – Alta [25-32] y Muy Alta [33-40] En cuanto a la primera sentencia alcanzo un valor de 27, y la sentencia de segunda instancia, un valor de 40, en consecuencia ambas sentencias son de alta y muy alta calidad respectivamente. 2) La calidad de ambas sentencias se determinó en función de la calidad del contenido de cada uno de sus componentes, estos fueron la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive. Donde las de primera instancia fueron muy altas, medianas y medianas, y las de segunda instancia fueron altas, muy altas y muy altas. 3) Ambas sentencias corresponden a un proceso constitucional de amparo, donde la pretensión planteada fue la reposición por despido arbitrario a favor del demandante, tramitándose como proceso especial por tratarse de un proceso de amparo, el mismo que fue declarado fundado en primera instancia, donde el demandado apelo la sentencia; por lo que en segunda instancia la sala civil revoco la sentencia apelada declarándola infundada la demanda de amparo, a favor del demandado.

Castañeda (2017) presentó la investigación titulada “*Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 03857- 2013 -0 -1601 – JR- LA- 03, del Distrito Judicial de la*

Libertad, Trujillo; 2017”, el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio; la elaboración fue de tipo cuantitativa – cualitativa, el nivel explorativa y descriptiva, diseño no experimental, utilizo unidad de análisis, definición y operacionalización de la variable e indicadores, técnicas e instrumento y análisis de recolección de datos, y utiliza un cuadro resumen, la matriz de consistencia lógica; las conclusiones son las siguientes: 1) La sentencia de primera instancia, alcanzo ubicarse en el nivel de muy alta calidad, dado que sus componentes parte expositiva, considerativa y resolutive, también se ubicaron en el rango de muy alta calidad, conforme se evidencia en el cuadro consolidado 7, la sentencia de segunda instancia, también se ubicó en el nivel de muy alta, siendo que sus componentes, también revelaron una calidad de muy alta, estos fueron la parte expositiva, considerativa y resolutive. 2) Cabe hacer notar que solo en la primera sentencia se omitió explicitar los puntos de controversia, pero en el proceso sí estuvieron, con respecto a ello, probablemente se pueda sugerir que sería bueno consignarlo en la sentencia, dado que le daría mayor posibilidad de ser entendida por los usuarios. 3) Jurídicamente se puede detectar que en ambas instancia hubo una clara posición de que hubo desnaturalización de los contratos, siendo este un contrato modal no se justificó y tampoco se registraron en la autoridad administrativa, asimismo reconocido los hechos, probado el vínculo laboral y la naturaleza de la actividad desarrollo por el accionante, en ambas 122 instancia la decisión fue declarar fundada la demanda, más el pago de la remuneraciones dejadas de percibir desde el impedimento de ingreso hasta la reposición en el cargo que desempeño. Por haber quedado demostrado un despido incausado.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso abreviado laboral

2.2.1.1.1. Concepto

Es un proceso en el cual se resuelve los conflictos jurídicos laborales en menos tiempo posible, se invoca al principio de Celeridad, y se desarrolla todas las etapas en audiencia única, se lleva a cabo la conciliación, confrontación de posiciones, la actuación probatoria, los alegatos y la sentencia. Su objetivo es buscar prontitud, reduciendo los actos procesales innecesarios. Normado en los artículos 48 y 49 de la Ley 29497, algunos casos que se puede dar en esta vía, reposición se presenta cuando cuya pretensión principal es única, y en pretensiones concernientes a las vulneraciones de la libertad sindical, asimismo los de menor cuantía 50 Unidad de referencia procesal (Preciado, 2016)

Empieza con la presentación de la demanda, luego procede la para calificar dicha demanda por parte del juez dentro de 5 días, si se da inadmisibile se le otorga un plazo de 5 días para subsanarlo. Si se admite la petición, se emplaza al demandado para que conteste en un plazo de 10 días y se cita a ambas partes a la audiencia única en un plazo de 20 a 30 días hábiles, en la conciliación, y ante la ausencia de dicha conciliación se da las confrontaciones de posiciones, luego se da la admisión probatoria, los alegatos y finalmente la sentencia. (Preciado, 2016)

2.2.1.1.2. Etapas de audiencia única

Como plantea Preciado, (2016), en este proceso comprende la audiencia única, y sus etapas son: conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

2.2.1.1.2.1. Audiencia de Conciliación

Tiene como propósito promover un acuerdo entre los justiciables, dejar de lado sus discordancias y poder resolver su controversia. Comienza con la acreditación de ambas partes y de sus abogados, si la conciliación es infructuosa, el juez hace entrega

de la contestación y sus anexos al demandante, con la finalidad de poder revisar los argumentos de la otra parte, con sus medios probatorios ofrecidos, donde se le otorga un tiempo prudente para examinar, las defensas de forma y fondo, además, deducir las cuestiones probatorias. (Preciado, 2016)

2.2.1.1.2.2. Confrontación de posiciones

Esta etapa comprende los siguientes actos: las exposiciones orales del demandante y demandado, el primero señala sus pretensiones y fundamentos; el segundo contradice la demanda donde señala los hechos y razones procesales. El juez puede conceder derecho de réplica y contrarréplica a las partes, siempre y cuando se otorgue equidad de condiciones. (Preciado, 2016)

2.2.1.1.2.3. Actuación probatoria

Se actúan los medios probatorios brindados por ambas partes, además las pruebas de oficio ofrecido por el juez, también las de las cuestiones probatorias, si se requiere dictamen pericial para su actuación, el juez suspenderá la audiencia única, hasta 30 días hábiles. En conclusión, el magistrado efectúa un tamiz de los hechos que no requieren de actuación probatoria, de los medios demostrados impertinentes y menciona los hechos que requiere actuación probatoria, y también los medios probatorios admitidos. (Preciado, 2016)

2.2.1.1.2.4. Alegatos

Esta parte se expone hasta en un tiempo de sesenta minutos, los abogados ambas partes, sustentan oralmente sus posiciones con sus fundamentos de hecho y derecho. (Preciado, 2016)

2.2.1.1.2.5. Sentencia

En último lugar, se dicta la sentencia, dentro de un tiempo de 60 minutos, y si se trata de casos complicados, el juez puede postergar el fallo hasta cinco días hábiles, en lo cual el juez comunica en el acto a las partes. (Preciado, 2016)

2.2.1.1.3. Principios aplicables

Como establece en el artículo I del Título Preliminar de la ley 29497, son principios que inculcan el proceso laboral e instituyen postulados que señalan el procedimiento de cómo debe desarrollarse para alcanzar sus fines. (Arévalo, 2018)

2.2.1.1.3.1. Principio de celeridad

Se debe realizarse en menos tiempo posible; donde los jueces expidan sus fallos respetando plazos citados en la ley, favoreciendo a la eliminación de dificultades que lesiona al acceder a la tutela judicial, como tramitación sencilla, en plazos cortos, etc. (Arévalo, 2018)

2.2.1.1.3.2. Principio de inmediación

El juez participa de manera personal durante del proceso, y se debe realizar las diligencias en su presencia; esto le permite entrar en contacto directo con las partes y las actuaciones procesales, También tener una noción más exacta de los hechos, que son sometidos para su decisión, asimismo los argumentos de los litigantes; información que a su vez le permitirá expedir resoluciones acordes a la realidad del juicio. El juez no puede delegar facultades a ningún auxiliar jurisdiccional, esto sería bajo sanción de nulidad. (Arévalo, 2018)

2.2.1.1.3.3. Principio de oralidad

Durante el desarrollo de las diligencias judiciales, predomina del uso de la oralidad sobre la escrita, sin desaparecer las actuaciones escritas. El solo uso de la palabra no cambia a un proceso moderno, en un proceso oral, sino se debe utilizar las técnicas de litigación oral, durante las audiencias. (Arévalo, 2018)

2.2.1.1.3.4. Principio de concentración

Todos los actos procesales se desarrollan, en el menos de diligencias y por tanto el juicio dura menos. Cuyo objetivo es lograr que el proceso se realice en una sola audiencia sin continuaciones, y que la mayor cantidad de actos, sean objeto de un debate rápido. Los jueces deben realizar sus fallos en los plazos previstos en la ley. (Arévalo, 2018)

2.2.1.1.3.5. El principio de economía procesal

Se entiende en el ahorro del gasto económico, y debe estar presente en todo proceso laboral, el juez debe aplicar el mismo sin exageración, no atentando contra la seguridad jurídica ni el debido proceso. (Arévalo, 2018)

2.2.1.1.3.6. Principio de veracidad

Los jueces deben buscar la verdad de los hechos, lo que sustentan los litigantes, no siempre es una información correcta, sea por un error de apreciación de buena fe pero equivocado respecto a los hechos o al derecho, o cuando uno de las partes pretende inducir a error al juez con informaciones falsas. Se utiliza en aquellos casos en que exista contrariedad entre los hechos discutidos y los documentos presentados. Si no se desarrolla bien la etapa probatoria, no se podrá coincidir con la verdad. (Arévalo, 2018)

2.2.1.1.3.7. Principio protector o tutelar

Según Toyama (2019) en una relación laboral, la parte más débil es el trabajador frente al empleador. Este último por tener la ventaja económica, y con la finalidad de evitar abusos al trabajador, el Estado busca la equidad en la relación jurídica acudiendo al auxilio del mismo, mediante una desigualdad, amparando al trabajador. Dentro de ello tenemos:

a. El in dubio pro operario

Cuando un magistrado al interpretar una norma aplica los diferentes sistemas de la hermenéutica jurídica, donde encuentre que se desprenden varios sentidos, debe elegir la más favorable al trabajador. (Toyama, 2019)

b. La aplicación de la norma más favorable

Señala, cuando exista en un conflicto, entre dos o más normas en vigor, cuya aplicación se discute, con la finalidad de aplicar y de seleccionar al caso concreto, aquello que resulte más propicio para el trabajador. (Paredes, 2018)

2.2.1.1.3.8. Principio de primacía de la realidad

Determina en el caso de discordancia entre lo que sucede en la práctica y lo que existe en documentos, lo que ocurre en los hechos es lo primero que es lo primordial, el juez debe buscar la verdad real, previa filiación de los elementos del contrato. (Toyama, 2019)

2.2.1.1.3.9. Principio de irrenunciabilidad de derechos

Busca proteger al trabajador, aun cuando aquel intente renunciar los derechos y beneficios, por mandato de la Constitución y leyes le pertenecen, así evitar en desconocimiento y en caso de violencia o amenaza, la renuncia será nula y sin efecto legal. (Montoya 2019)

2.2.1.1.3.10. Principio de legalidad

Del derecho al debido proceso, establece un límite a la facultad sancionadora del empresario. Las faltas y las prohibiciones deben estar debidamente plasmadas en la norma, impidiéndose de ese modo la aplicación por analogía de conductas reprobable. (Montoya 2019)

2.2.1.1.3.11. Principio de inmediatez

Establece un límite sustancial a la potestad sancionadora del empleador. En virtud de este principio se tiene que dar en un plazo inmediato y prudente entre el tiempo en que se inicia el procedimiento y se le atribuye la sanción disciplinaria. (Montoya 2019)

2.2.1.1.3.12. Principio de razonabilidad y proporcionalidad

Son destrezas para solucionar conflictos de principios constitucionales y en el cual orienta al juez para una decisión justa y no arbitraria, en el momento de imponer la sanción del cese, se aplica al tener presente la gravedad de la falta cometida, a fin de evitar conductas abusivas del derecho. (Montoya 2019)

2.2.1.1.4. El debido proceso en materia laboral

2.2.1.1.4.1. Concepto

Toda persona o sujeto justiciable, tiene el derecho de invocar y exigir al órgano jurisdiccional, que se respete los principios procesales, para que en un conflicto se pueda resolver con justicia verdadera. Es una garantía constitucional, en el que brinda un apropiado ejercicio del derecho de defensa de los administrados, también una debida motivación que contenga la fundamentación jurídica, y que enuncie suficientes justificaciones de la decisión que se adopte, lo inverso, se estaría ante una resolución ilegítima expresada, fuera del alcance de la norma y que se entendería como una infracción al debido proceso. (Toyama y Neyra, s/f)

2.2.1.1.5. La audiencia

2.2.1.1.5.1. Concepto

Según la ley 29497, en el artículo 12.1 establece, que las audiencias son esencialmente un debate oral de posiciones dirigidas por un juez o jueces, y es quien interroga a las partes, abogados y terceros, en el cual participan en cualquier momento, y son registradas en audio y video, donde se garantiza la lealtad, preservación y reproducción de su contenido. (Congreso de la Republica de Perú, 2010)

2.2.1.1.5.2. Regulación

La audiencia única está normada, en el artículo 49° de la Ley N° 29497. Su estructura es en una sola audiencia, donde se concentra todas las etapas de un proceso. (Congreso de la Republica de Perú, 2010)

2.2.1.1.5.3. Audiencias aplicables al proceso en estudio

En el proceso examinado se observó las siguientes audiencias: En primera instancia se realizó la audiencia única, el 6 de octubre del 2015, en este acto la parte demandada no desea conciliar, se admite las pruebas documentales ofrecidas por el demandante y demandado, adjunta medios probatorios extemporáneos las boletas de pago del año 2014 y se fija nueva fecha para el fallo. El 14 de octubre del 2015, se continúa la audiencia donde se realizó el fallo de la sentencia. En segunda instancia, se llevó a cabo la audiencia de Vista de la causa, el 25 de abril del 2016, se acredita

de las partes y sus abogados, el presidente de sala asigna la palabra a los abogados de ambas partes y queda en otra fecha para la sentencia. El 03 de mayo del 2016, audiencia donde se realiza el fallo de la sentencia. (Expediente N° 00475-2015)

2.2.1.1.6. Los puntos controvertidos

2.2.1.1.6.1. Concepto

Son hechos contradictorios, alegados por las partes, donde el juez depura las afirmaciones referentes a hechos impertinentes o irrelevantes sobre lo que es materia de la pretensión, en el cual se debe plantear bien los puntos controvertidos para tener buen resultado. (Pajuelo, 2020)

Es un acto del proceso, en donde los hechos son agregados a la demanda y la pretensión diseñada en ella, y de los hechos invocados por el demandado, al ejercer el derecho de contradicción, estos pueden ser afirmados, negados en parte, negados o desconocidos. Los únicos hechos, que deben ser materia de prueba son los hechos afirmados, que a su vez sean negados discutidos y no es materia de prueba los hechos aceptados por la otra parte. (Rioja, 2009)

2.2.1.1.6.2. En el caso específico

Determinar si corresponde a la parte demandada reponer a su puesto de trabajo al demandante por despido arbitrario; determinar si corresponde el pago de remuneraciones dejadas de percibir más intereses legales, costas y costos del proceso. (Expediente N° 00475-2015)

2.2.1.1.7. Los sujetos del proceso

Son aquellos que tienen capacidad para realizar actos procesales, en el proceso jurisdiccional, cualquiera que sea la posición que ocupen en éste. La doctrina diferencia entre quienes tienen la calidad de parte, terceros e intervinientes. Son todos los que intervienen en el proceso. (Ortiz, 2010)

2.2.1.1.7.1. El juez

Es un ser que razona interpretando y argumentando inspirado en los nuevos

postulados del derecho constitucional. Es el magistrado integrante del Poder Judicial, es quien tiene la potestad para juzgar y dictaminar una sentencia y está obligado a cumplir lo que la ley le manda. (Colmenares, 2012)

2.2.1.1.7.2. Las partes

De acuerdo con la doctrina, las partes son aquellos en el cual se establece una relación jurídica, quien solicita a un derecho, la acción de la voluntad de ley frente a otro, por medio de un proceso. (Ortiz, 2010)

2.2.1.1.7.2.1. Demandante

Es la persona natural, que presta servicios al empleador, quien presenta una demanda ante el juzgado para la reclamación de un derecho. (Ortiz, 2010)

2.2.1.1.7.2.2. Demandado

Persona natural o jurídica, quien está obligada al pago de una remuneración por los servicios que le prestan. Es contra quien se presenta la demanda y debe hacer su descargo. (Ortiz, 2010)

2.2.1.2. La prueba

2.2.1.2.1. Concepto

Es la evidencia de la verdad de los hechos, que está en discusión en un proceso, el juez hace una valoración de los elementos de prueba agregados, donde utiliza los medios de prueba llamados también medios probatorios. (Arévalo, 2012)

De acuerdo con Toyama e Higa (s./f.) señalan que es el instrumento, que permite a las partes, poder generar certeza al juez para que resuelva un conflicto. No solo es afirmar un hecho de conflicto, sino que, es necesario las partes generen convicción del juez quien es el encargado de resolver un problema, tomando la versión más asertiva de lo que ocurrió, de los elementos sustentados que se aproxime a la veracidad de los hechos.

2.2.1.2.2. El objeto de la prueba

Es lo que puede probar, los hechos y los actos jurídicos debatidos deben ser materia de probanza en cada proceso, sin tomar en cuenta a quien corresponde suministrarla. (Artavia, y Picado, s.f.)

Es el hecho que se verifica, para que el juez emita su decisión. Es la demostración de la verdad de los hechos, presentados por las partes ante el magistrado, sobre la veracidad de un hecho, las pretensiones propuestas pueden ser tiempos pasados presentes o futuros. (Rioja, 2017)

2.2.1.2.3. Valoración de la prueba

Es un procedimiento valorativo, epistémico y cognitivo de la prueba, que efectúa el juez de las pruebas dadas, en el cual la sentencia debe estar bien motivada, para que cuando quiera corregir los criterios de valoración y medios probatorios empleados para fijar los hechos, pueda ser objeto de impugnación por cualquiera de las partes ante el órgano superior y en casación. (Corrales, 2019)

Es la actividad razonada que realiza el magistrado, mediante el cual valora en forma conjunta los medios de prueba, tanto los que aporta las partes, como los ordenados de oficio, y su certeza para crearle convencimiento, de cómo resolver en determinado sentido. (Arévalo, 2012).

2.2.1.2.4. La carga de la prueba

Normado en el artículo 23 de la Ley N° 29497, numeral 1) reconoce como regla general de la prueba, “quien argumenta un hecho debe probarlo”, norma relacionada con el artículo 196° del Código Procesal Civil, de esta manera la carga probatoria constituye una obligación que tiene las partes, de proporcionar los elementos necesarios, de los hechos expuestos con el fin de generar convicción al juez y de poder determinar la verdad real. (Jara, 2019)

2.2.1.2.5. Las pruebas en el caso estudiado

2.2.1.2.5.1. Documentos

2.2.1.2.5.1.1. Concepto

Es un instrumento objetivo, escrito que se utiliza para certificar un hecho, donde se deja una constancia. Existen otros documentos que no son escritos, pero si corresponden a esa noción, son fotografías, radiografías, las grabaciones magnetofónicas, retratos, etc. (Arévalo, 2012)

2.2.1.2.5.1.2. Regulación

El Código Procesal Civil establece en el artículo 233° que documento “Es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho”, también el artículo 234° son documentaciones, los escritos los cuales pueden ser públicos o privados. (Juristas editores, 2018) norma supletoria.

Asimismo, en la ley 29497 en el artículo 21, establece que las partes deben asistir a la audiencia con todos los documentos, en donde se actuarán las pruebas, corresponde se pretenda hacer valer las cuestiones probatorias. Al no presentar los documentos, no impedirá al juez emitir fallo, sobre la base de las pruebas actuadas, los hechos escasos de prueba quedarán acreditado. (Congreso de la República, 2010)

2.2.1.2.5.1.3. Prueba de oficio

Solo el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba de adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, y procede a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a 30 días hábiles y a citar en el mismo acto la fecha y hora para la próxima audiencia, siendo esta decisión inimpugnable. (Congreso de la República, 2010)

Las pruebas en el presente estudio son documentos:

De la parte demandante son: 1. Resolución de Gerencia N°287-2012 de fecha 13 de abril del 2013 que acredita vínculo laboral y permanencia desde fecha de ingreso 01 de febrero de 2006; 2-Boleta del mes de febrero de 2015 última remuneración; 3. La carta de pre aviso de despido donde adjunta el reporte de inasistencias del año 2014 acredita la ilegal imputación de falta grave; 4. Solicitud de fecha 18 de febrero del 2015, que acreditan que el demandado no respondió a los actuados del proceso

interno donde acredita la vulneración al debido proceso; 5. Escrito de descargos de 25 de febrero de 2015 acredita el descargo y que se aplique el principio de inmediatez; 6. Carta de despido de fecha 09-03-2015 que acredita ilegal despido y las boletas de pago del año 2014. (Expediente N° 00475-2015)

Por parte de la demandada son: 1. Resolución de Alcaldía N° 072-2006; 2. informe N° 0431-2015 que acredita que el demandante es obrero bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728; 3. Informe 0202- 2015 que dio origen al proceso de despido y la prueba que registra 24 días de inasistencias del año 2004; 4. Expediente administrativo del proceso de despido que contiene: informe N° 0021-2015 del área de control de personal donde da a conocer el personal con mayor record de inasistencias en el año 2014; informe N° 056-2015 donde el sub gerente de recursos humanos comunica al asesor la comisión de falta grave de los trabajadores; informe N° 0160-2015 el gerente de asesoría jurídica estima que es procedente el despido por dicha comisión; carta de preaviso 10-02-2015 donde concede 6 días para su descargo; documento donde el demandante presenta su descargos; carta de despido 09-03-2015 estando en comisión de falta grave y no habiendo negado la imputación en el descargo se da por extinguido el vínculo laboral. (Expediente N° 00475-2015)

2.2.1.3. La sentencia

2.2.1.3.1. Concepto

Es un suceso legal, trascendental en el proceso, donde el magistrado ejerce el poder y a la vez el deber en la cual se finaliza el proceso, expresando el derecho correspondiente tomando en consideración la norma para cada caso concreto. Establece un trabajo de observaciones o criterios en la cual el corregidor después de tomar interés las teorías del demandante y demandado, es quien resuelve al problema de intereses planteando preeminencia legal a través de su providencia. (Rioja, 2017)

Un dictamen eficiente es semejante a la aplicación del derecho a la protección legal eficaz, pilar fundamental de un Estado de derecho, consagrado en la Carta Magna, evitando la limitación a adquirir un fallo dictado por un órgano jurisdiccional competente, sino que además se extiende a la exigencia de que el fallo sea cumplido.

(Puntriano, 2018)

La sentencia esta normado en el artículo 31° de la NLPT, respecto al fallo el magistrado recopila, los elementos de hecho y de derecho principales para fijar su decisión. La presencia de hechos aprobados no debilita la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todos medios de amparo presentados por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundado total o parcial, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe efectuar el demandado. (Congreso de la Republica, 2010)

2.2.1.3.2. Estructura

Como establece el artículo 122, inciso 7 del Código Procesal Civil, la clasificación de la sentencia se fragmenta en expositiva, considerativa y resolutive; en el primer fragmento presenta la exposición sucinta de la posición de las partes básicamente sus peticiones, en el segundo texto se expresa las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y por último se plasma la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses. (Rioja, 2017). Norma supletoria.

2.2.1.3.2.1. Expositiva.

Es el primer texto en la cual está relacionado respecto a los individuos del proceso, las peticiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento. Consta de un preámbulo, contiene la síntesis 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 los puntos controvertidos, la realización del saneamiento demostrativo y la audiencia de pruebas en un breve resumen si ella se hubiere llevado a cabo. (Rioja, 2017)

2.2.1.3.2.2. Considerativa.

Es la segunda parte de la sentencia, se visualiza la motivación que está formada por

la súplica de los fundamentos de hecho y derecho, así como la evaluación de la prueba actuada en el proceso. Se encuentran los fundamentos o motivaciones que el juez adopta que constituyen el sustento de su decisión. Así evaluara los hechos alegados y probados por el demandante y el demandado, analizando aquellos que son relevantes en el proceso, por ello no encontramos decisión jurisdiccional alguna en la que el juez detalle cada uno de los medios probatorios admitidos y los analice independientemente, sino que realiza una evaluación conjunta. El magistrado señalará las reglas pertinentes para solucionar las pretensiones propuestas, basándose, algunos casos, en la síntesis legal adecuada que hayan presentado estas y que le permiten utilizarlo como elemento de su decisión. (Rioja, 2017)

2.2.1.3.2.3. Resolutiva.

En último lugar la resolución, es la ideología que el magistrado ha llegado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se enuncia en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se suspenden. Accesoriamente el juez puede tomar otras decisiones en la sentencia como el pronunciamiento de costas y costos, asimismo el pago de multas y de los intereses legales que pudiera generar. (Rioja, 2017)

2.2.1.3.3. La sentencia en la ley procesal laboral

Se refiere a obligaciones de dar un bien determinado como la entrega de acciones de inversión a los trabajadores, hacer reponer a un trabajador, no hacer cesar un acto hostilizadorio o un acto antisindical, dar suma de dinero como pagar beneficios sociales, indemnizaciones por despido, por daño moral, etc. (Puntriano, 2018)

2.2.1.3.4. La motivación en la sentencia

Es la manifestación de los saberes que fijan el sentido de la sentencia y que permiten conocer los motivos a fin de poder cuestionarlas o desvirtuarlas en el oportuno recurso. Motivar es exponer las razones que ha tenido en cuenta el juez para adoptar la sentencia y los fundamentos legales del fallo que se dicte. (Palomar y Fuertes, s.f.)

2.2.1.3.5. Concepto de motivación

Es un discurso justificado constituido por argumentos racionales. Es las razones por las cuales el juez ejecutó sus poderes decisorios, donde debe justificar todas las elecciones que el juez realiza para llegar a la decisión final. La motivación debe proveer la justificación razonada de los juicios de valor que condicionaron la decisión. (Taruffo, 2013)

Es la justificación lógica no arbitraria de la misma, mencionada mediante una lógica precisa, no abstracto, particular, no genérico, donde debe incluir un juicio lógico, motivación lógica del derecho, de los hechos y respuesta a las pretensiones de las partes. (Franciskovic, s.f.)

2.2.1.3.6. La motivación de los hechos

Es la justificación lógica, razonable conforme a ley, debe ser de acuerdo a la realidad y a la petición formulado por las partes. Por lo cual una motivación es adecuada y suficiente porque comprende la motivación de hecho donde se establecen los hechos demostrados y no comprobados mediante la valoración conjunta y razonada de las pruebas asociadas en el juicio. (Rioja, 2017)

2.2.1.3.7. La motivación de los fundamentos de derecho

Es seleccionar la norma jurídica correspondiente, para efectuar una adecuada interpretación de la misma. El juez al exponer sus argumentos para pronunciar una resolución adecuada, tiene que analizar la legislación que va a utilizar acorde a cada caso concreto, y de interpretar de tal forma, que le suministre la ayuda y razonamiento para una adecuada decisión, no para enredarse con normas que aplicadas al caso no tienen sentido. (Cabel, 2016)

2.2.1.3.8. El principio de congruencia en la sentencia

2.2.1.3.8.1. Concepto

Es la norma del derecho procesal, por el cual las decisiones que toma el juez en la sentencia, sean concordantes con los hechos y las peticiones de la demanda. (Benítez, 2017)

Toda sentencia debe cumplir con este principio, el cual tiene dos facetas. La congruencia externa, todo veredicto debe ser relacionado con la petición planteada, las pruebas aportadas y las afirmaciones expresadas por las partes, estas deben concordar con la decisión final del juez, y la congruencia interna, una sentencia no debe tener manifestaciones contradictorias entre sí. Se infringe el principio cuando, la decisión del magistrado se enuncie sobre hechos no invocados por los justiciables. (Rioja, 2017)

2.2.1.3.8.2. La flexibilización del principio de congruencia

Para otorgar una tutela jurisdiccional efectiva, se debe flexibilizar hacer menos rígidas las técnicas que sostienen el principio de congruencia y pensando en los supuestos en los cuales, se pueda ir más allá de los encargos sin afectar el derecho. (Hurtado, s.f.)

2.2.1.3.9. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia

2.2.1.3.9.1. La claridad

Refiere el uso de un lenguaje adecuado en las acepciones contemporáneas, utilizando léxicos lingüísticos actuales y evitar las expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición sabia y elitista del lenguaje legal dogmático.

(León, 2008, p.19)

2.2.1.3.9.2. La sana crítica

Es la habilidad de calificar atendiendo a la bondad y verdad de los hechos, sin vicios ni error; mediante el juicio la dialéctica, la experiencia, la equidad, las ciencias, artes afines y auxiliares y la moral, para alcanzar y establecer, con expresión motivada, la certeza sobre la prueba que se origina en el juicio. En este sistema el juez valora las pruebas de acuerdo a las reglas del razonamiento y de la experiencia. (Arévalo, 2012)

2.2.1.3.9.3. Las máximas de la experiencia

Se maneja dos discernimientos de clasificación: 1) como concepto autónomo: para valoración probatoria, para colmar algunas normativas, deducir conclusiones

fácticas, generar un parámetro objetivo de verdad, sustentar una decisión lógica y 2) en la correlación con otros conceptos de valoración probatoria del tipo: método científico, reglas de la lógica, pensar reflexivo, sana crítica, prueba libre, sentido común. (Guzmán, 2019)

2.2.1.4. Medios impugnatorios

2.2.1.4.1. Concepto

Son herramientas legales previstos en la ley del trabajo, a través de los cuales las partes o terceros legitimados, pueden cuestionar un acto procesal, buscando que el mismo sea reexaminado, sea por quien lo emitió o por una instancia superior, a fin de alcanzar su revocatoria, modificación o eventualmente su derogación. (Arévalo, 2019)

Távora (2009) precisa que es un derecho de configuración legal, mediante el cual se posibilita que la resolución por un órgano jurisdiccional pueda ser revisada también por el superior. Este constituye un elemento necesario e impostergable del contenido del debido proceso, en la medida en que promueve la revisión, por un superior jerárquico, de los errores de quienes se encuentran autorizados, en nombre del pueblo soberano, a gestionar justicia.

Son aquellas herramientas procesales previstas en la ley, mediante las cuales las partes pueden cuestionar un acto legal, indagando que el mismo sea objeto de un nuevo examen por parte de quien lo emitió, con el fin de que se revoque, modifique o en su defecto se anule. (Arévalo, 2019)

2.2.1.4.2. Clases

Távora (2009) señala los recursos impugnatorios son:

2.2.1.4.2.1. Recurso de apelación

Tiene por esencia que el órgano jurisdiccional superior explore a solicitud de parte, la resolución que le produzca agravio, con el intento de que sea derogada total o parcialmente. Por consiguiente, de acuerdo a los principios procesales, el contenido

del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del magistrado superior, toda vez que aquello que se denuncie como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el ad quem revise, estando entonces conforme con los demás puntos o extremos que contenga la resolución impugnada, en caso de existir, principio este expresado en el aforismo *tantum appellatum quantum devolutum*. (Távora, 2009)

2.2.1.4.2.2. Recurso de casación

2.2.1.4.2.2.1. Concepto

Es un medio impugnatorio de forma extraordinario mediante el cual se indaga la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación jurisprudencial por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Republica. (Arévalo, 2019)

Un rasgo exclusivo de la Corte de Casación es que la valoración de los hechos le está negada. Ello es precisamente la diferencia con un tribunal de tercera instancia: su finalidad no es estudiar los hechos sobre los cuales se asentó la sentencia, ni tampoco realizar una nueva valoración de los medios probatorios; por el contrario, la Corte Suprema vela por la correcta aplicación del derecho objetivo y, como consecuencia de ello, la uniformización jurisprudencial, también brinda protección frente a la violación del derecho al debido proceso y del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, pero ello dista mucho de pronunciarse sobre los hechos. (Távora, 2009).

2.2.1.4.2.2.2. Fines

Arévalo (2019), menciona que la Ley N° 29497 no señala cuales son los fines que determina al recurso de casación, y la doctrina procesalista no es unánime en cuanto a los mismos, discrepando en cuanto a la mayor o menor importancia que atribuyen a los fines más conocidos de este recurso son: el nomofilactico, el uniformizador y el dikelógico.

a. El fin de la nomofiláctica se refiere a la protección del ordenamiento jurídico, ya que no puede aceptarse que cada magistrado interprete las normas jurídicas de manera tal, que para un mismo asunto la misma norma tenga diferentes sentidos.

b. La finalidad uniformizadora persigue que en las decisiones de los jueces exista

unidad y coherencia, evitando la emisión de ello el Tribunal Supremo deberá establecer criterios que unifiquen la jurisprudencia garantizando la seguridad jurídica y la igualdad ante la ley.

c. La finalidad dikelógica se encuentra referida a la búsqueda de justicia para el caso concreto.

2.2.1.4.2.2.3. Requisitos

a. Requisitos de admisibilidad.

Se establece en el artículo 35° de la NLPT, los requisitos formales exigidos al recurso que son:

1. Contra los dictámenes y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. En el caso de sentencias el monto total reconocido en ella debe superar las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP). No procede el recurso contra las resoluciones que ordenan a la instancia inferior emitir un nuevo pronunciamiento.
2. Ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. La sala superior debe remitir el expediente a la Sala Suprema, sin más trámite, dentro del plazo de tres (3) días hábiles.
3. Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna.
4. Adjuntando el recibo de la tasa respectiva. Si el recurso no cumple con este requisito, la Sala Suprema concede al impugnante un plazo de tres (3) días hábiles para subsanarlo. Rechazado el plazo sin que se produzca la rectificación, se rechaza el recurso.

b. Requisitos de procedencia.

El artículo 36° de la NLPT enumera los requisitos de fondo que debe cumplir.

1. Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.
2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.
3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión

impugnada.

4. Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precisa si es total o parcial, y si es este último, se indica hasta dónde debe alcanzar la nulidad. Si fuera revocatorio, se precisa en qué debe consistir la actuación de la sala. Si el recurso contuviera ambos pedidos, debe entenderse el anulatorio como principal y el revocatorio como subordinado.

2.2.1.4.3. Medios impugnatorios empleado en el caso concreto

Se aplicaron dos recursos: el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada; contra la sentencia de primera instancia; dio lugar a la intervención de la Sala Superior, que revocó la sentencia y reformándola lo declaró infundada. Contra la sentencia se vista, el demandante; interpuso el recurso de casación, invocando infracción normativa del inciso h) del artículo 25° del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; lo cual dio lugar a la intervención de la Sala Suprema, que declaro fundado el recurso de casación interpuesto por el demandante, casaron la sentencia de vista y actuando en sede de instancia, ordena su reposición al puesto de trabajo. (Expediente N° 0475, 2015)

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. El contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Es el nudo financiero y legal mediante el trabajador está obligado a dar al empleador sus servicios personales o a producir una obra, de manera personal, bajo la subordinación a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Es un acuerdo de voluntades, entre dos o más partes, por el cual ambas se comprometen a dar, hacer o no hacer algo, es un instrumento que da origen a las relaciones jurídicas. En la celebración de los contratos se debe respetar los requisitos mínimos que establecen tanto la Constitución como las leyes laborales, así garantizar el respeto de condiciones laborales dignas. (Puntriano, Valderrama y Gonzales, 2019)

2.2.2.1.2. Elementos del contrato de trabajo

Por su especial naturaleza son:

a. Prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra

Es una exigencia legal que confirma el carácter *intuitu personae* del individuo esforzado en la relación laboral. El artículo 5 de la LPCL señala lo siguiente: Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. En la actualidad, una de las tendencias que han adoptado algunos empleadores es contratar con personas jurídicas en vez de individuos, evitando de esa forma las responsabilidades y problemas propios del marco laboral. Por ejemplo, servicios de limpieza, seguridad, jardinería, mantenimiento, etc. (Puntriano, Valderrama y Gonzales, 2019)

b. Retribución de cualquier clase o forma

Los tratados de labor, al igual que los contratos de locación de servicios y de obra, los de agencia, comisión y corretaje, se ocupan de trabajos productivos por cuenta ajena, lo que quiere decir que la persona que va a ser beneficiaria del servicio o se convierte en propietario de la obra producida se encuentra en la obligación de otorgar una retribución como pago por estas labores. En el caso de los contratos de trabajo, esta retribución recibe el nombre de remuneración, establecidos en el artículo 6 de la LPCL, señala que “constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. (Puntriano, Valderrama y Gonzales, 2019)

c. Subordinación

Se refiere a la labor subordinada, es decir, a la labor que se presta bajo dependencia, órdenes, dirección o vigilancia de otro. La sumisión nace a raíz de que una persona consiente en trabajar para otra bajo el supuesto de realizar esa labor bajo la supervisión de quien lo pacta, de respetar y cumplir las indicaciones u órdenes que se le impartan. Este elemento se encuentra claramente establecido en el artículo 9 de la LPCL: “Por la subordinación, el obrero presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene potestades para normalizar legalmente las labores, dictar las

órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar, dentro de los límites de la lógica, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del obrero. (Puntriano, Valderrama y Gonzales, 2019)

2.2.2.1.3. Características del contrato de trabajo

Asimismo Puntriano Valderrama, Gonzales (2019) señalan que las características son:

- a. Consensual. Se afina con el acuerdo de voluntades entre las partes.
- b. Bilateral. Para su existencia es necesaria la presencia de dos partes: el trabajador y el empleador.
- c. Oneroso. La finalidad del contrato es que ambas partes obtengan una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contra- parte: el empleador pretende beneficiarse del servicio prestado, mientras que el trabajador busca percibir la remuneración por su actividad desplegada.
- d. Principal. No necesita de otro acto para subsistir por sí solo.
- e. De tracto sucesivo. Las obligaciones de las partes se desarrollan a través del tiempo.
- f. Típico. Se encuentra reconocido por la legislación laboral conforme a tipologías específicas.
- g. Dirigido o normado. El Estado fija gran parte del contenido del contrato, estableciendo los límites mínimos y máximos a los que se encuentran sujetas las partes (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad presente entre trabajador y empleador. Esta regulación proviene de fuentes externas como leyes, convenios colectivos, disposiciones administrativas, etc.
- h. Conmutativo. Las prestaciones del contrato son equivalentes.
- i. Personalísimo. Porque se contrata al trabajador por sus habilidades.

2.2.2.1.4. Los sujetos del contrato de trabajo

Como plantea Toyama, (2015) son:

- a. El trabajador. Es el individuo que se compromete con el empleador a prestar sus servicios de manera personal y subordinada a cambio de una remuneración.
- b. El empleador. Es toda persona natural o jurídica que remuneren a cambio de un

servicio prestado bajo relación de subordinación.

2.2.2.1.5. Los contratos de trabajo en el Perú

La legislación laboral contempla diferentes tipos de contrato, para lo cual se debe aplicar adecuadamente. El contrato sirve para otorgar confianza legal a las partes, tanto para el trabajador como para el empleador.

2.2.2.1.5. 1. Los contratos de trabajo a plazo indeterminado o indefinido

El artículo 4, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que en toda prestación personal de servicios asalariados y sometidos, se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado, estos contratos poseen fecha de inicio pero no detallan día de finalización, son utilizados para realizar labores de naturaleza permanentes, salvo se produzca causa justificadas en la ley y amerite despido. Puede celebrarse de forma verbal o escrita, donde el empleador debe registrar a sus trabajadores en planilla y así poder recibir todos los beneficios que por ley ofrece el sistema laboral peruano. (Puntriano, Valderrama y Gonzales, 2019)

2.2.2.1.5. 2. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad

2.2.2.1.5.1. Concepto

Son aquellos que presentan una causa determinada como fecha de término, están sujetas a una obra determinada como fecha incierta de finalizar y por opción legislativa, intermitentes, por temporada, por ejemplo expedición no tradicional. (Toyama, 2015)

Son aquellos tratados atípicos, por la naturaleza determinada, momentáneos, y que se alinean sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de labor discontinuos o de periodo que por su naturaleza puedan ser permanentes. (Puntriano, Valderrama y Gonzales, 2019)

2.2.2.1.5.2. Tipología (clases)

Según Puntriano, Valderrama y Gonzales (2019) las clases son:

2.2.2.1.5.2.1. De naturaleza temporal

a. Por inicio o aumento de movimiento. Es aquel que se celebra motivado por la constitución de la empresa, el inicio de la acción provechosa, la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes. Duración máxima: 3 años.

b. Por insuficiencias de mercado. Es aquel que se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción, originados por diversificaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Duración máxima: 5 años.

c. Por reconversión empresarial. Celebrado tomando la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda diversificación de carácter técnico-lógico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de elaboración, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Duración máxima: 2 años.

2.2.2.1.5.2.2. De naturaleza accidental

a. Ocasional. Es aquel que se celebra con el objeto de atender necesidades momentáneas distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Duración: máxima: 6 meses.

b. De suplencia. Es el celebrado con la finalidad de sustituir a un trabajador estable, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en los dispositivos legales y convencionales vigentes. Duración máxima: Retorno del titular.

c. De emergencia. Es el que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por

caso fortuito o fuerza mayor. Duración máxima: Culminación de la emergencia.

2.2.2.1.5.2.3. Para obra o servicio

a. Para obra determinada o servicio específico. Es aquel celebrado para la realización de una obra o servicio previamente establecido y de duración determinada. Duración máxima: Fin de obra o servicio.

b. Intermitente. Es el que se celebra para cubrir las necesidades de la compañía que por su naturaleza son permanentes pero intermitentes. Duración máxima: Sin plazo fijo.

c. De temporada. Es el que se celebra con el objeto de atender insuficiencias propias del giro de la agrupación o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva. Duración máxima: Sin plazo fijo.

2.2.2.1.5. 3. Los contratos de trabajo a tiempo parcial

Este tipo de contrato donde los trabajadores deben cumplir una jornada inferior a cuatro horas diarias. Los trabajadores podrán percibir una remuneración menor a la mínima vital. Este contrato no cuenta con la asistencia de vacaciones, pago de CTS y del derecho a la indemnización por despido arbitrario. El contrato debe presentar por escrito y registrar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días posterior a su celebración. (Puntriano, Valderrama y Gonzales, 2019)

2.2.2.2. La extinción del contrato de trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Es el término definitivo de la relación jurídica laboral ligada legalmente a las partes, en un vínculo obligacional entre empleador y trabajador. Teniendo como efecto legal inmediato la cesación efectiva de prestaciones laborales. (Castillo, 2013)

2.2.2.2.2. Causas de la extinción del contrato

Siguiendo a Castillo, (2013) menciona las siguientes:

a. Se suprime por la defunción del empleador o del trabajador, en el caso de individuo natural, y por común acuerdo con los herederos, el trabajador acuerde en permanecer por un corto plazo a efectos de la liquidación del negocio.

b. Por dimisión o retiro voluntario del trabajador: La renuncia es el acto jurídico unilateral a través del cual el trabajador manifiesta en forma libre y voluntaria su decisión de dar por acabado el contrato de trabajo. Se debe presentarse por escrito con una anticipación de treinta (30) días calendario, a menos que el empleador lo exime de este por decisión propia o a solicitud del trabajador.

c. Culminación de la obra o de un servicio, el incumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad: Se extingue cuando se ejecuta su objetivo en su totalidad o cuando deja de surtir efectos por cumplir la condición prevista para su término, o cuando vence el plazo pactado en el contrato.

d. Mutuo disenso entre trabajador y empleador: También conocido como “mutuo consentimiento”, viene a ser el acto jurídico bilateral entre el empleador y el trabajador disponen dar por resuelto el contrato.

f. La invalidez absoluta permanente: extingue de pleno derecho y de forma automática la relación laboral, siempre que sea declarada por Es Salud o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos elegida por el Colegio Médico del Perú, a interés del empleador.

g. La jubilación: este sujeto a ciertos requisitos si el trabajador cumple 65 años de edad.

h. Por despido, en los casos permitidos por ley: Es una decisión unilateral del empleador por la cual se extingue el vínculo laboral. Puede ser arbitrario, justificado,

nulo o indirecto (hostilidad).

i. La culminación del trato profesional por causa objetiva, en los casos y formas reconocidos por Ley. Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo: El caso fortuito y la fuerza mayor, Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, La cancelación de la empresa, y la quiebra, la reestructuración patrimonial sujeta a la Ley General del Sistema Concursal.

2.2.2.2.3. El despido

2.2.2.2.3.1. Concepto

Es toda forma de extinción atribuible al contratante; así en este supuesto la sola decisión del empleador decide la continuación de un vínculo laboral y comprende todas las causas en que la voluntad del empleador origine la extinción. (Castillo, 2013)

La resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la falta grave imputable al trabajador; en este supuesto el despido se circunscribe a la extinción de la relación por incumplimiento del trabajador o disciplinario, excluyéndose de su alcance cualquier otra forma de extinción de la relación laboral que tenga como origen la voluntad del empleador. (Rodríguez y Quispe, 2009, p.63)

2.2.2.2.3.2. Características del despido

De acuerdo con Rodríguez y Quispe, (2009) son:

a. La legislación señala que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos.

b. Es un acto recepticio, su eficacia está concerniente con la efectiva comunicación del empleador al trabajador que va ser despedido. Asimismo, no se transforma la

ruptura unilateral del vínculo laboral por el hecho de que el empleador haya invitado al trabajador a reincorporarse a sus labores.

c. Es un acto constitutivo, el empleador no tiene que proponer a otra instancia la suspensión, sino que él es quien extingue la relación jurídica laboral.

d. La jurisprudencia ha establecido que el despido no puede retrotraerse a la fecha anterior de entrega de la carta al trabajador afectado.

2.2.2.2.3.3. Causales de despido

Según Rodríguez y Quispe, (2009) en la reglamentación las causas justas de despido obtienen de dos tipos:

a. Causas justas concernientes con la fuerza del trabajador. Cuando el trabajador no es adecuado para realizar el servicio que presta, no se desempeña bien en el centro de trabajo.

b. causas justas concernientes con la conducta del trabajador. Cuando el trabajador en su conducta diaria no se adapta a las directivas de la empresa.

Estas causas se encuentran reguladas en los artículos 23, 24 y 25 de la LPCL.

2.2.2.2.3.4. Clases de despido

Los tipos de despido que se encuentran regulados tenemos: por causa justa; arbitrario; nulo; e indirecto. El primero de los señalados es el único supuesto de despido permitido por la ley; mientras que los otros son vedados por la ley por afectar los derechos constitucionales de los trabajadores. (Rodríguez y Quispe, 2009)

2.2.2.2.3.4.1. Clases de despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Según Rodríguez y Quispe, (2009) existen:

a. Despido arbitrario. Se da por no expresar origen alguno o no demostrar en juicio,

como establece la forma de resarcir es el pago de la indemnización, equivalente a una remuneración y media por cada año laborado hasta un máximo de doce remuneraciones. Esta modalidad se establece en el artículo 34° del Decreto Legislativo 728. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (Rodríguez y Quispe, 2009)

b. Despido nulo. Como aquel que tiene como origen la afectación de determinados derechos fundamentales del trabajador establecidos taxativamente en la ley. Es un supuesto de destitución ilegítimo que tiene como fin amparar el derecho a la estabilidad laboral cuando se incurra en un cese de la relación laboral que afecta gravemente el ordenamiento jurídico, en cuanto supone la trasgresión de los derechos más elementales de la persona humana, están específicamente establecidos en el artículo 29 de la LPCL y demás normas especiales que han incluido nuevos supuestos de nulidad. (Rodríguez y Quispe, 2009)

c. Despido de hecho o indirecto.

El artículo 30 del Decreto Legislativo 728 señala son actos de hostilidad que el empleador ejecuta para perjudicar al trabajador, que hacen insostenible la relación laboral, se hostiga al trabajador de tal manera para que este renuncie, estos son falta y reducción de pago, traslado, falta de seguridad, violencia física y verbal, actos contra la moral, en todos estos actos el trabajador podrá pedir al empleador su descargo frente al acto de hostilidad imputado o pedirle que enmiende su conducta en un plazo razonable no mayor de 6 días, luego de ello puede pedir al poder judicial el cese de hostilidad o darse por despedido y pedir indemnización. (Rodríguez y Quispe, 2009)

2.2.2.2.3.4.2. Clases de despido según el Tribunal Constitucional

Según Rodríguez y Quispe, (2009) se establece de conformidad con la sentencia del Tribunal Constitucional.

a. Despido incausado. Se funda de aprobación con la sentencia del Tribunal Constitucional. 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. (Rodríguez y Quispe, 2009)

b. Despido fraudulento. Se forma de aprobación con el fallo del Tribunal Constitucional. Cuando se expulsa al obrero con ánimo malicioso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, transgrediendo el principio de tipicidad. (Rodríguez y Quispe, 2009)

2.2.2.2.4. La impugnación del despido

Implica que el obrero está en desacuerdo con la disposición tomada por el empleador. Este hecho da lugar a que los órganos jurisdiccionales correspondientes puedan calificar el despido como procedente, improcedente o nulo. En este sentido cuando se impugne un destitución como arbitrario y el empleador no pruebe en el juicio la existencia de la causa invocada en su carta de despido, el demandante será reparado con una indemnización. El artículo 129 del PLGT obvia la actual regulación de que la protección indemnizatoria del despido arbitrario es la única compensación por el daño sufrido, lo cual permite con facilidad, que el trabajador despedido injustificadamente demande también reparaciones civiles como el daño moral o el lucro cesante. (De Lama, s/s)

2.2.2.2.5. Descripción del despido en el caso concreto

El cese del demandante fue el día 09 de marzo del 2015, en el cual fue despido de manera arbitraria, con carta de despido alegando la comisión de falta grave por tener 24 días de inasistencias injustificadas durante el año 2014.

2.2.2.2.6. La adecuada protección contra el despido arbitrario

2.2.2.2.6.1. Concepto

Existen dos formas de protectora el derecho al trabajo, la primera restitutoria y la segunda resarcitoria. La eficacia restitutoria está relacionada con la reposición en el empleo, pudiéndose producir ante los casos de nulidad de despido cuyas causales se encuentran reguladas en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y en los casos de despido incausado y fraudulento conforme lo ha establecido el Tribunal Constitucional en el expediente N° 976-2001-AA/TC, cuyos argumentos fueron acogidos en el expediente N° 206.2005-PA/TC, que tiene carácter de precedente vinculante. La eficacia resarcitoria está relacionada con el pago de una indemnización para los casos de despido injusto y destitución indirecta conforme lo regulado en el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece una indemnización tarifada como única reparación por el daño sufrido. (Cadillo, 2019)

2.2.2.2.7. La falta grave en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

2.2.2.2.7.1. Concepto

Está definida por el legislador en la introducción del artículo 25° de la LPCL, como infracción por parte del empleado de los deberes esenciales que emanan del contrato de tal índole, que vuelvan irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Es el uso en relación a la conducta del trabajador, se verifica a partir de la comisión de una falta grave laboral tipificada legalmente, es decir el empleador no podrá despedir por falta grave a sus trabajadores. (Toyama, 2015)

Como está previsto en el artículo 22° de la LPCL, se establece que, para el cese de un obrero es indispensable que exista causa justa establecida en la ley. Procede una destitución válida, cuando existe un incumplimiento contractual caracterizado por su especial intensidad (grave) e imputabilidad (culpable) se trata, entonces del incumplimiento de una obligación principal o esencial a cargo del trabajador. (Toyama, 2015)

2.2.2.2.8. Aplicación del principio de inmediatez

2.2.2.2.8.1. Concepto

Es un aspecto de suma importancia que debe guiar o proceder el despido de un

trabajador. Conocida la causa justa, el contratante tiene que iniciar en un tiempo moderado el modo de cese de trabajo. Esta relación adyacente de temporalidad entre el conocer la causa justa y el inicio de la forma de la suspensión en la que contiene este principio. La exigencia de la inmediatez entre el conocimiento de una falta laboral y su sanción responde al hecho de existir al perdón tácito de esta que involucraría la existencia de la infracción. (Toyama, 2015)

Se comprueba la amonestación de la causa justa de destitución por lo cual esta no debe darse, si para determinar la realidad es necesario una investigación, finalmente la suspensión después de ser evaluados con los descargos. El despido al ser una sanción disciplinaria de mayor entidad de todas las que pueda necesariamente practicar el empleador debe guardar una estricta relación de razonabilidad y de proporcionalidad con la causa que lo avala, es decir, la falta del obrero debe contener tal gravedad, que haga insostenible la continuación del vínculo laboral y si la falta no resulta grave se mantiene la posibilidad de amonestación o de cesar al obrero. (Toyama, 2015)

2.2.2.2.9. La reposición al trabajo

2.2.2.2.9.1. Concepto

Es una disposición destinada a suprimir los efectos lesivos como consecuencia de la clasificación de una destitución arbitraria. En la Constitución, en el artículo 27° establece que la reposición laboral como forma de protección contra el despido arbitrario. Por lo tanto la reposición en el centro de trabajo, pues lo contrario vacía de contenido al derecho constitucional al trabajo, esto en atención al mandato de optimización de los derechos constitucionales. (Paulett, 2017).

Para el Tribunal Constitucional la forma como se restituyen los derechos trasgredidos por una suspensión constitucional es mediante la reincorporación del trabajador en su puesto laboral. En el ámbito de amparo tratándose de despido se deben reponer las cosas en estado anterior de la vulneración. No es el pago de una indemnización, sino la restitución del trabajador a su centro de trabajo del cual fue despedido arbitrariamente. (Rodríguez y Quispe, 2009)

2.2.2.2.10. El pago de remuneraciones y otros derechos devengados

El salario es la contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, al ordenar a la demandada el pago de remuneraciones vencidas y demás derechos por el periodo en que el jornalero no realizó su labor, trasgrede los alcances del artículo 40 del Decreto Legislativo 728, donde señala que solo en casos de despido nulo, por lo cual no resulta aplicar por extensión interpretativa ni por analogía a otros supuestos en los que haya autorización expresa. (Gutiérrez, 2020)

2.2.2.2.11. Costas y costos

Según los artículos 410 y 411 del C.P.C. las costas compuestas por las tasas judiciales, el pago de peritos, y otros gastos del proceso y los costos están establecidos por el cobro del abogado y un cinco por ciento consignado al Colegio de Abogados de dicha jurisdicción. (Memenza, 2020)

MARCO CONCEPTUAL

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

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De 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 arbitrario, en el expediente N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01; del Distrito Judicial de Lambayeque – Lambayeque, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

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

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

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

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

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01, que trata sobre reposición por despido arbitrario.

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

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

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

los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

4.6.2.2. Segunda etapa. Será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los

objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

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

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

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

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del

proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

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

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE– LAMBAYEQUE. 2021

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01; del Distrito Judicial De Lambayeque – Lambayeque. 2021?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01; del Distrito Judicial de Lambayeque – Lambayeque. 2021	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 arbitrario, en el expediente N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01; del Distrito Judicial de Lambayeque – Lambayeque, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido arbitrario, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido arbitrario, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido arbitrario del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

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

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

V. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Juzgado Civil Transitorio - Lambayeque

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

		Motivación del derecho					X	18	[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	7	[9 - 10]	Muy alta					
					X					[7 - 8]	Alta				
		Descripción de la decisión								[5 - 6]	Mediana				
						X				[3 - 4]	Baja				
										[1 - 2]	Muy baja				

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

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de calidad: alta, muy alta y alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Segunda Sala – Distrito Judicial de Lambayeque

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy		
			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		[9 - 10]	Muy alta	15					
		Postura de las partes						5	[7 - 8]						Alta
			X						[5 - 6]						Mediana
									[3 - 4]						Baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		X				6	[1 - 2]						Muy baja
									[17 - 20]						Muy alta
									[13 - 16]						Alta
									[9 - 12]						Mediana

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

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

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

5.2. Análisis de los resultados

Los resultados examinados revelaron que la calidad de las sentencias de primera instancia es de rango alta y segunda instancia de rango baja.

Explicándose de la siguiente manera:

Contiene un proceso abreviado laboral, los hechos expuestos en la demanda fueron, que el demandante es trabajador permanente como obrero de limpieza, bajos los alcances del Decreto Legislativo N°728, protegido contra el despido arbitrario; ingreso a laborar el 01 de febrero del 2006, con Resolución de Gerencia N° 0287-2012, y sin embargo con carta de pre aviso de despido del 10 de enero de 2015, la demandada le imputa la comisión de falta grave de 24 inasistencias injustificadas durante el año 2014, y se le concede 6 días para que realice su descargo, el demandante solicita a la demandada documentación que sirvió para expedir dicha carta, hecho que no fue atendido y a pesar de ello el demandante presentó sus descargos alegando la falta de información y por no aplicar el principio de inmediatez, sin embargo, la demandada emitió carta de despido de fecha 09 de marzo del 2015, el demandante presenta su demanda sobre reposición laboral al ser vulnerado su derecho constitucional al trabajo, ya que fue víctima de despido.

El primer resultado arroja una sentencia de alta calidad, cuya pretensión consiste en dejar sin efecto la carta de destitución, en consecuencia, su reincorporación al trabajo, además el pago de las remuneraciones devengadas y demás derechos laborales, más costos y costas del proceso. Sostiene que las faltas graves que se le imputaron no están debidamente comprobadas, toda vez que, en el periodo de 180 días antes del despido, aplicando el principio de inmediatez, solo insistió a laborar tres (03) días, por lo tanto, sancionarle con el despido, por todos los meses del año 2014, resulta ser contraria a la ley y una vulneración al principio de inmediatez. Por su parte, la emplazada solicita se declare infundada la demanda, argumenta que el actor fue despedido por haber incurrido en inasistencias injustificadas al centro de trabajo, y han sido comprobadas con el reporte de inasistencias del año 2014, y para mejor resolver, el juez implementó la prueba de oficio, que el demandante adjunte las

boletas de pago de los meses de dichas faltas.

El derecho al trabajo que reclama el demandante, está reconocido por los artículos 22° de la Constitución y proyecta sus efectos sobre el artículo 27°, asimismo el Tribunal Constitucional en sentencia N° 1124-2001-AA/TC, señala que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos; primero el de acceder a un puesto de trabajo, segundo el derecho de no ser destituido sino por causa justa.

El juez observó que no existe coincidencia en lo que expresa el informe 022-2015 de las inasistencias y del reporte de asistencia agregando con el informe 0288-2015, presentado por la parte demandada; todo ello corroborado con las boletas de pago del demandante, se valora que al demandante se le descontó por sus tardanzas y por sus inasistencias. Las supuestas faltas no enmarcan dentro de lo que establece el inciso h) del artículo 25 del Decreto Legislativo N° 728, no se ha generado los 3 días consecutivos, ni 5 días no consecutivos en el plazo de 30 días, ni 15 días en 180 días. Por lo cual el magistrado se pronunció declarando fundada la demanda donde declara nulas las cartas de pre aviso y de suspensión, y ordenó reponer al demandante. En lo que respecta a la primera pretensión, señaló los elementos que utilizaron de columna para sustentar y atestiguar el despido arbitrario que ha sufrido el demandante; usando una motivación clara.

Sin embargo, en cuanto a la pretensión accesorio, concerniente a la cancelación de salarios dejadas de percibir y demás derechos laborales desde su cese hasta la fecha efectiva de reposición que pretende el recurrente, teniendo en cuenta que el derecho a un salario equitativa y suficiente deriva de la fuerza de labor brindada por el trabajador al empleador, de acuerdo al artículo 24° de la Constitución Política del Perú. Por lo que se configuró una destitución arbitraria, no le corresponde al solicitante apreciar el dispendio de las remuneraciones devengadas y por ende los beneficios sociales devengados, toda vez que este derecho procede únicamente en los casos de nulidad de despido, previstos en los artículos 29° y 40° del Decreto Legislativo N°728. “Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez

ordena el pago desde la fecha que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputable a las partes...”. Con respecto a las costas y costos, por ser la demandada entidad del Estado se exonera dicho pago, conforme el artículo 410 y 411 del Código Procesal Civil, como norma supletoria

En el caso concreto está probado que no hubo falta grave, por tanto, la demandada vulneró su derecho constitucional al trabajo y al debido proceso, por tanto, le corresponde su reposición. En este sentido se observa una coherencia lógica, de lo que se pronuncia sobre la pretensión principal planteada y lo que resuelve el juez. Sin embargo, en cuanto a la pretensión accesoria, el A quo debió declarar improcedente, dejando a salvo el derecho del demandante para que los haga valer en la forma legal que corresponda.

El segundo resultado arroja una sentencia de baja calidad, se pronunció en respuesta a la apelación que hizo la parte demandada, pide se revoque la sentencia de primera instancia y declararla infundada. En el presente caso, en lo que respecta al análisis de la primera pretensión de la demanda, la sala a interpretado erróneamente, en cuanto a la motivación de los hechos y de derecho no se ajustan a los medios probatorios actuados careciendo sustente congruente y razonable; por tanto, incurre en la aplicación indebida del inciso literal h) del 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, así como en falta de apreciación conjunta y lógica de los medios comprobados aportados al juicio.

Finalmente, el demandante no estuvo de acuerdo con la disposición de la sala laboral, en el cual interpone recurso de casación, donde deciden expresar fundado el recurso interpuesto, casaron la sentencia de vista y ejerciendo en sede de instancia, confirmaron la sentencia apelada en extremo que ordena su reposición en el puesto de labor, revocaron en cuanto al pago de salario devengados y reformándola declararon improcedente.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados se concluye:

En la sentencia de primera instancia, fue de calidad de alta, porque en mérito de la pretensión planteada fue reposición al puesto de trabajo; y a la aplicación a los artículo 22° y 27° de la Constitución y aplicando el principio de inmediatez durante el proceso el juez comprobó que las faltas de inasistencias injustificadas no enmarcan dentro de lo que establece el inciso h del artículo 25 del Decreto Legislativo 728, “...más de quince días en un periodo de 180 días...”. Por lo cual se confirmó la existencia de un despido arbitrario, donde el juzgador actuó conforme a ley y resolvió declarar fundada la demanda sobre reposición, en cuanto al pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, más intereses legales, no le corresponde, por cuanto el derecho procede únicamente en los casos de nulidad de despido, previstos en los artículos 29° y 40° del Decreto Supremo 003-97-TR.

En la segunda instancia, fue de calidad de baja, se pronunció en respuesta a la apelación que hizo el demandado, el criterio tomado por el magistrado de la sala laboral fue de manera incorrecta, en la motivación de los hechos y la motivación de derecho no se ajusta a los medios probatorios actuados careciendo sustentación congruente y razonable. por lo cual incurre en la aplicación indebida del inciso literal h) del 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, así como en falta de calificación unida y racional de los medios demostrados contribuidos al juicio.

Al contrastar las resoluciones de primera y segunda instancia, se evidencia diferentes decisiones, el juez de primera instancia concluye que el despido es arbitrario, y por tanto le corresponde reponer al demandante mientras que sala laboral incurrió en la aplicación indebida de la norma antes mencionada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Artavia, S., Picado, C. (s.f.). *La prueba en general*. Instituto Costarricense de Derecho Procesal Científico. Recuperado de: https://www.masterlex.com/descargas/PuntoJuridico/2018/Noviembre/Capitulo_19_La_prueba_generaal.pdf
- Arévalo, J. (2012). *Nueva Ley Procesal del Trabajo: Los medios de prueba en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Primera edición, febrero 2012. Lima, Perú. Perú. Recuperado de: https://javierarevalovela.weebly.com/uploads/4/7/1/3/4713504/los_medios_de_prueba_en_la_nueva_ley_procesal_del_trabajo_febrero_2012.pdf
- Arévalo, J. (2018). *Los principios del proceso laboral*. *Lex – Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, [S.l.], v. 16, n. 22, p. 253-270, abr. 2019. ISSN 2313-1861. recuperado de: [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LosPrincipiosDelProcesoLaboral-6760598%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LosPrincipiosDelProcesoLaboral-6760598%20(8).pdf).
- Arévalo, J. (2019). *Los recursos de apelación y casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/recursos-apelacion-casacion-nueva-ley-procesal-trabajo/>
- Arévalo, J. (2019). *El recurso de casación en el proceso laboral peruano*. Recuperado de: <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2019/04/revista-actualidad-laboral-javier-arevalovela.pdf>
- Benítez, D. (2017). *Del principio de congruencia en los procesos judiciales*. Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/david-felipe-benitez-rojas-2530668/del-principio-de-congruencia-en-los-procesos-judiciales-2560718>
- Besich, A. (2020) presentó la investigación titulada “Análisis del reconocimiento de la reposición laboral como forma adecuada de protección frente al

- despido arbitrario y su impacto en el mercado de trabajo*". (tesis de pregrado). Universidad Católica San Pablo. Recuperado de: https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16743/1/BESICH_ADRIAN_ANT_LAB.pdf
- Bueno, R. (2006). *Hacia una definición de los beneficios sociales como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta. Derecho & Sociedad*, (27), 67-75. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17155>
- Cabel, J. (2016). *La motivación de resoluciones judiciales y la argumentación jurídica en el Estado constitucional*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/la-motivacion-resoluciones-judiciales-la-argumentacion-juridica-estado-constitucional/>
- Cabrera, G. (2020). *¿Procede la reposición del trabajador en el sector público?* Recuperado de: <https://lpderecho.pe/procede-reposicion-trabajador-sector-publico/>
- Cadillo, J. (2019). *La reposición y la indemnización por despido como alternativas de protección frente al despido*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/reposicion-indemnizacion-despido-alternativas-proteccion-frente-despido/>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Castañeda, J. (2017). *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 03857-2013- 0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad, Trujillo; 2017*. (tesis de pregrado). Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5770/CALIDAD_MOTIVACION_CASTANEDA_ESPEJO_JOSE_LEONCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castillo, J. (2013). *Extinción del contrato de trabajo, liquidación de beneficios sociales Y remunerativos: Incidencia contable y tributaria*. Primera edición mayo 2013. Gaceta Jurídica S. A. Lima, Perú: El Búho
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Colmenares, C. (2012). *El rol del juez en el estado democrático y social de derecho y justicia*. Recuperado de: <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElRolDelJuezEnElEstadoDemocraticoYSocialDeDerechoY-6713638.pdf>
- Congreso de la Republica de Perú. (2010) Ley N ° 29497 La Nueva Ley Procesal del Trabajo. Publicada en el diario oficial El Peruano (15 de enero de 2010). Recuperado de: <https://lpderecho.pe/nueva-ley-procesal-trabajo-ley-29497-actualizada/>
- Constitución Política del Estado. (1993). Edición del Congreso de la Republica (marzo, 2019). Recuperado de: https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/Constitucion-Politica-del-Peru-marzo-2019_WEB.pdf
- Corrales, R. (2019). La valoración de la prueba en el proceso laboral. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/valoracion-prueba-proceso-laboral-ricardo-corrales/>
- De Asís, R. (S./f.). *Sobre la motivación de los hechos*. Recuperado de: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/9337/motivacion_asis_AFD_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De Lama, M. (s/f). *El despido individual en el proyecto de la ley general del trabajo: un estudio comparativo con su tratamiento en la legislación actual*. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_16/doc_boletin_16_01.pdf
- Expediente N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01. Distrito Judicial de Lambayeque.
- Franciskovic, B. (s.f.). *La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos*

y el derecho. Recuperado de:
https://www.usmp.edu.pe/derecho/instituto/revista/articulos/LA_SENTENCIA_ARBITRARIA_POR_FALTA_DE_MOTIVACION_EN_LOS_HECHOS_Y_EL_DERECHO.pdf

Gutierrez, S. (2020). ¿Trabajador repuesto del sector público tiene derecho al pago de remuneraciones devengadas? Recuperado de:
<https://lpderecho.pe/trabajador-repuesto-sector-publico-tiene-derecho-pago-remuneraciones-devengadas-cas-lab-4174-2015-lima/>

Guzmán, H. (2019). *Las máximas de la experiencia en la jurisprudencia mexicana*. En *Dikaion* 28, 2 (2019), 355-384. Recuperado de:
<https://doi.org/10.5294/dika.2019.28.2.6>

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

Herrera, P. (2021). Trabajadores pueden solicitar reposición mediante amparo. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/113775-trabajadores-pueden-solicitar-reposicion-mediante-amparo>

Hurtado, M. (s.f). *La incongruencia en el proceso civil*. Recuperado de:
<https://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/04/La-incongruencia-en-el-proceso-civil-HURTADO-REYES-M.-A.-.pdf>

Hurtado, J., Dávila, C. (2016). *Guía sobre los principales beneficios sociales. Consideraciones para su determinación y correcto pago al trabajador*. Recuperado de: [file:///C:/Users/USER/Downloads/BDO-Peru-Guia-sobre-los-principales-beneficios-sociales%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/BDO-Peru-Guia-sobre-los-principales-beneficios-sociales%20(2).pdf)

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

Jara, L. (2019). *El ejercicio del deber de dirección del órgano jurisdiccional en la etapa de actuación probatoria*. *Revista especializada Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, junio 2019. Recuperado de:
https://www.pj.gob.pe/doc/revistanlpt/RevistaNLPT_edicion01_2019.pdf

Juristas Editores (2018). Resolución Ministerial N° 010-93-JUS. Texto Único

Ordenado del Código Procesal Civil. Lima: 08 de enero de 1993.

- 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.* Primera edición. Lima – Perú. Julio de 2008. Inversiones VLA & CAR SCRLtda. Recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27176.pdf>
- Medrano, R. (2017). “*La Reposición y Estabilidad Laboral en el 21° Juzgado Permanente Laboral de Lima-2016*” (Tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado de:
- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Memenza, V. (2020). Hacia una nueva interpretación de la séptima disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo: La condena de costos procesales en el marco de la defensa jurídica del estado. Recuperado de: <https://actualidadlaboral.com/hacia-una-nueva-interpretacion-de-la-setima-disposicion-complementaria-de-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-la-condena-de-costos-procesales-en-el-marco-de-la-defensa-juridica-del-estado/>
- Montoya, L. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional.* Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Muñoz, A. (2018). “*Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición al trabajo en el expediente N° 03401-2013-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial de Santa – Chimbote. 2018*”. (Tesis de pregrado). Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/6020/CALIDAD_REPOSICION_MUNOZ_PEREYRA_ALAN_OMAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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

- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Ortiz, J. (2010). *Sujetos procesales. Partes, terceros e intervinientes*. Revista facultad de derecho. Ratio Juris vol. 5 N° 10. p. 52, 53. Recuperado de: [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-SujetosProcesalesPartesTercerosEIntervinientes-6750300%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-SujetosProcesalesPartesTercerosEIntervinientes-6750300%20(4).pdf)
- Pajuelo, J. (2020) ¿se deben fijar los puntos no controvertidos en oralidad civil? Recuperado de: <https://lpderecho.pe/fijar-puntos-no-controvertidos-oralidad-civil/>
- Palomar, A. Fuertes, J. (s.f.). *Motivación de la sentencia*. Recuperado de: <https://practico-administrativo.es/vid/motivacion-sentencia-427619142>
- Paredes, J. (2018). *Los principios del derecho del trabajo: principio protector*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/>
- Paulett, K. (2017). *Descartando la reposición laboral como protección frente al despido*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/descartando-la-reposicion-laboral-como-proteccion-frente-al-despido/>
- Peña, E. (2020). *Innovación y justicia laboral*. Enfoque Derecho. Recuperado de: <https://www.enfoquederecho.com/2020/05/19/innovacion-y-justicia-laboral/>
- Preciado, A. (2016). CURSO “*Los procesos especiales en la Nueva Ley Procesal Laboral*”. Recuperado de: <http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/713>
- Presidente de la Republica. (1997). Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto. Legislativo N° 728, (1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Recuperado de: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf
- Puntriano, C. (2018). *Propuestas para la mayor eficacia de los fallos. Sentencias laborales*. Recuperado de: https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/09/13/cesar_puntriano_el_peruano_sentencias_laborales%20%283%29.pdf
- Puntriano, R., Valderrama, L., Gonzales, L. (2019). *Los contratos de trabajo. Régimen jurídico en el Perú*. Primera edición: noviembre 2019. Gaceta Jurídica S. A. Lima – Perú. Editorial El Búho E.I.R.L.

- Rioja, A. (2009). *Fijación de puntos controvertidos*. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/fijacion-de-puntos-controvertidos/>
- Rioja, A. (2017). *El derecho probatorio en el sistema procesal peruano*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>
- Rioja, A. (2017). *La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Rodríguez, F., Quispe, G. (2009). *LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Causales, requisitos y consecuencias*. Primera edición diciembre (2009). Lima – Perú. Editorial El Búho E.I.R.L.
- Rosemberg, H. (2018). *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, reposición por despido arbitrario (proceso de amparo, en el expediente N° 00603-2013-0-2501-JR-CI-03, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5988/CALIDAD_SENTENCIA_ROSEMBERG_RIVERA_HANS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-suppo-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

- Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf
- Taruffo, M. (2013). *Verdad, prueba y motivación en la decisión sobre los hechos*. Recuperado de: <http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/9675/1/procesal%2C%20taruffo%2C%20prueba%20y%20motivaci%C3%B3n%20en%20la%20decisi%C3%B3n%20sobre%20los%20hechos.pdf>
- Távora, F. (2009). *Los recursos procesales civiles*. Primera edición setiembre (2009) Lima, Perú: El Búho
- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú, un enfoque teórico –práctico*. Primera edición. Lima, Perú: El Búho
- Toyama, J. Higa, A. (s.f.). *La prueba en el Derecho Laboral: el proceso inspectivo y la justicia oral*. Recuperado de: [file:///C:/Users/USER/Downloads/13175-Texto%20del%20art%C3%ADculo-52467-1-10-20150713%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/13175-Texto%20del%20art%C3%ADculo-52467-1-10-20150713%20(3).pdf)
- Toyama, J. y Neyra, C. (s.f.). *Visión constitucional del debido proceso en materia inspectiva laboral*. Recuperado de: <file:///C:/Users/USER/Downloads/397-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1178-1-10-20150811.pdf>
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos
- Tribunal constitucional del Perú (2001). Sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- Tribunal constitucional del Perú (2007). Sentencia recaída en el expediente N° 00453-2007-PA
- Vargas, S. (2017). *Los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima – 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima
-

**A
N
E
X
O
S**

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

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Corte Superior de Justicia de Lambayeque

JUZGADO CIVIL TRANSITORIO-LAMBAYEQUE

EXPEDIENTE : 475-2015-0-1708-JM-LA-01

DEMANDANTE : A

DEMANDADO : B

MATERIA : REPOSICION

JUEZ : C

ESPECIALISTA : D

SENTENCIA N° 410 – 2015

Lambayeque, catorce de octubre

Del dos mil quince.-

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES.-

VISTOS, Resulta de autos que por escrito de folios dieciocho a treinta y cinco, **A**, interpone demanda laboral, contra **B**, a fin de que: se disponga su reposición a su puesto de trabajo como obrero de limpieza pública de **B**, por cuanto ha sido despedido sin causa justa y sin el debido proceso, además el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir y demás derechos laborales, desde su cese hasta la fecha de su reposición efectiva a su puesto de labores con sus respectivos intereses.-

I.- FUNDAMENTOS DE HECHO.-

1.-Con Resolución de Gerencia N° 287- 2012/MPL-A-GM-GAJ, de fecha 13 de abril del año 2013, la **B** demandada resolvió otorgarle permanencia en su puesto de trabajo en su calidad de personal obrero considerándole como fecha de ingreso desde el 01 de Febrero del 2006; disponiendo en la misma resolución que la Gerencia de Recursos Humanos le incluya en la Planilla Única de Remuneraciones como trabajador Obrero Permanente. De esta manera el recurrente se convierte en un trabajador obrero estable bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y ende protegido contra el despido arbitrario.

2.-En virtud de ello y en ejecución de la mencionada resolución, la **B** efectivamente procedió a registrarle en su planilla de trabajadores y empezó a emitir sus boletas de pago respectivas indicando expresamente como su fecha real de ingreso el 01 de Febrero del año 2006 e indicando su cargo y nivel el de obrero, conforme se puede apreciar de los datos en la boleta de pago certifica que adjunto a la presente demanda.

3.-Así mismo señala que la relación laboral mantenida con la demanda se ha desarrollado de manera normal y sin ningún inconveniente, desarrollado las labores encomendadas de manera personal y cordial, obedeciendo y cumpliendo todas las órdenes y directivas del personal jerárquico al cual estaba sometido en virtud de mi cargo; además durante todo el tiempo de trabajo he cumplido debidamente y con lealtad sus obligaciones, aplicando para ello toda su capacidad y esfuerzo personal, vigilando celosamente los intereses de la **B** y cumpliendo de manera eficiente con la totalidad de sus labores encomendadas.

4.-Asimismo, indica los detalles de su vínculo laboral con la **B** demandada:

Datos de la Relación Laboral:

Fecha e ingreso : 01 de febrero del 2006

Fecha de cese : 09 de marzo del 2015

Motivo de cese : Despido arbitrario

Cargo : Obrero

Tiempo de servicio : 9 años, 1mes y 09 días

Última remuneración : 1,396.00 (mensual)

5.-Del derecho constitucional al trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 22 de la constitución Política del Perú, el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Y por tanto el derecho al trabajo viene atado de una actuación estatal de brindar y garantizar las condiciones de trabajo mínimas para que las personas puedan trabajar.

Para el tribunal Constitucional, el derecho al trabajo tiene un contenido laboral definido, concreto y exigible: acceso (por ejemplo, la aplicación del principio de

primacía de la realidad), desarrollo (el derecho a la promoción o ascenso) y extinción (la reposición ante el despidos sin expresión de causa) en las relaciones laborales y todas estas etapas del contrato laboral están comprendidas dentro del contenido constitucional. (Expediente N° 991-2000-AA/TC).

6.-Al respecto la **B** demandada deberá entender también que la Constitución es la norma de máxima supremacía en el ordenamiento jurídico y como tal, vincula al Estado y la sociedad en general y por tanto nadie puede ir en contra de lo que ella establece, mucho menos una ilegal carta de despido puede ser contraria a los que, “Todos los peruanos tienen el deber (...) de respetar, cumplir (...) la constitución (...)” lo cual incluye el propio Estado (B). Por tanto, cualquier acto proveniente de una persona natural o persona jurídica de derecho privado o público, que pretenda conculcar o desconocer los derechos que ella contempla, como el caso del despido en el presente proceso, resulta inexorable inconstitucional y lesivo; y si ello es así, la decisión **B** resultaría Nula.

Además, su derecho al trabajo como ya lo indico, está reconocido por el artículo 22° de la constitución, y el Tribunal Constitucional ha estimado que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa; lo que en su caso es este último aspecto que ya se materializo con la ilegal carta de despido.

Este segundo aspecto del contenido esencial del trabajo se trata pues del trabajo entendido como la prohibición de ser despedido salvo que medie una motivación justificada; y este ámbito de protección no es sino la manifestación de la especial protección que la Constitución confiere a los trabajadores frente a eventuales decisiones por parte de los empleadores de dar por finalizada una relación jurídico laboral. De ahí que la Constitución en su artículo 27 haya señalado que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

7.-Del despido arbitrario y no configuración de falta grave.- Con carta de pre aviso de despido de fecha 10 de enero del 20 15 y notificada el día 17 de febrero del 2015,

la B demandada le imputa la comisión de falta grave que hacen irrazonable la subsistencia de la relación *laboral*, específicamente sus inasistencias injustificadas al centro de trabajo; imputación basada en el informe N° 056/2015-MPL-SGRH de fecha 21 de enero del 2015 emitido por el Sub Gerente de Recursos Humanos. La carta señala que dicho informe da cuenta que el recurrente ha acumulado 24 días de inasistencias injustificadas a su centro de trabajo, lo cual constituye falta grave conforme al inciso h) TUO del Decreto Legislativo N°728 aprobado por D.S. 003-97-TR; adjuntándose el reporte de inasistencia del año 2014 que indica que desde enero a diciembre de ese año falte 24 días al trabajo.

8.-Pese a no encontrarse de acuerdo con la imputación de comisión de falta grave, dentro del plazo concedido, con fecha 25 de febrero del 2015 presento su descargo correspondiente, peticionando que se deje sin efecto la carta de pre aviso de despido, en razón de no contar con los elementos suficientes de imputación y por haber desconocido el principio de inmediatez. Argumentos que no fueron tomados en cuenta por la **B** demandada, procediendo arbitrariamente a despedirle.

9.-Es así que vulnerando su derecho constitucional al trabajo y al debido proceso, la demandada con fecha 09 de marzo del 2015, emite la Carta de Despido basando su decisión en los artículos 24, 25, 26 y 31 del TUO del Decreto Legislativo N°728 aprobado por D.S. 003-97-TR, en el informe N° 056/2015-MPL-SGRH y argumentando que las inasistencia injustificadas han sido comprobadas objetivamente con el reporte electrónico de inasistencia del año 2014 y que no se ha causado indefensión alguna al recurrente.

10.-Sin embargo el despido sufrido es arbitrario e inconstitucional por las siguientes razones:

1.La carta de preaviso de despido le ha sido notificada el día 17 de febrero del 2015, aun manteniendo vínculo laboral con la demandada y habiendo estado desarrollando sus labores de manera normal; es más la **B** le emite su última bolea fue hasta el mes de febrero del 2015.

2. De otro lado, el artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N°728 aprobado por D.S. 003-97-TR en su inciso h) señala que constituye falta grave:

“El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, **las ausencias injustificadas por** más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o **más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario,** *hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones*”. Es decir para que se configure la falta grave, debió haber insistido a su centro de trabajo 16 días a más pero solo durante los últimos 6 meses calendarios; y digo últimos 06 meses en aplicación del principio de inmediatez que rige en el derecho laboral.

3. Ahora bien, si sus labores efectivas fueron hasta el 17 de febrero del 2015, puesto que la demandada me exonero de asistir a partir de esa fecha; los 180 días calendarios a que se refiere la ley, se computarían desde el 21 de agosto del 2014, en aplicación del Principio de inmediatez.

4. Entonces, al recurrir al Reporte de inasistencia adjuntado a la Carta de Preaviso de Despido, se tiene que desde el 21 de agosto hasta la fecha de comunicación de dicha carta (17/02/2015), solo insistió tres (03) días.

5. Por tanto si solo insistió tres (03) días en un periodo de 180 días calendarios, no se configura la falta grave, pues la norma, expresamente establece que estas sean por más de 15 inasistencias. En consecuencia la demandada no ha probado la configuración del supuesto de la norma en el procedimiento interno de despido y mucho menos lo podrá probar en juicio.

6. *Además no le me puede imputar falta grave sin considerar lo que objetivamente prevé la norma, ello en aplicación del Principio de Legalidad, el mismo que siempre “... debe ser tomado en cuenta al momento de la calificación de la causal, ya que dada la trascendencia que tiene el acto de despido, sobre la relación laboral, solo puede constituir conductas sancionables aquellas infracciones previstas expresamente en la ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analógica. Las conductas graves que no se subsuman en las causales legales de despido podrán ser sancionadas de otras formas, pero nunca ser castigadas con el*

despido. Así mismo no basta que se configure la causal de la ley para que se proceda al despido; además se exige que esta sea debidamente comprobada, pues si no existe documento u otros medios de prueba que sustenten la causal cometida, el despido ejecutado podría ser sancionado igualmente invalido o nulo”. *Es por ello que la B demandada no puede imputarle injustamente las 24 inasistencias que dice que cometió, porque la sanción por todas esas inasistencias que dice que cometió, en 12 meses calendarios no está configurada dentro del supuesto de la norma y porque tampoco existe otro medio de prueba que acredite que en los últimos 180 días calendarios haya insistido más de 15 días; siendo ello así, el despido es arbitrario, porque la demandada ha sobrepasado los parámetros de la norma y la causal no está debidamente comprobada y por tanto violado el principio de legalidad.*

11.-Finalmente al haber producido el despido, se ha lesionado su derecho constitucional al trabajo establecido en el artículo 22° de la constitución, dado que ese puesto de trabajo que ostenta era la base de mi bienestar social y familiar así como mi medio de realización. En consecuencia se debe reponer las cosas al estado anterior de la violación de su derecho.

12.-Sobre aplicación del principio de inmediatez.- Para efectos del despido de un trabajador, el empleador debe tener presente que el procedimiento de despido por causa justa, según lo establecido en el último párrafo del artículo 31° del TUO Decreto Legislativo N°728 aprobado por D.S. 003-97-TR, se rige por el **Principio de inmediatez**, el cual constituye en limite sustancial al ejercicio de su poder disciplinario. Su observancia es de carácter obligatorio, no solo al momento de iniciar el procedimiento investigador sino también al comunicar la sanción aplicable al trabajador.

Sin embargo, si el empleador entre la fecha de la comisión de la presunta falta grave y la del despido transcurre un periodo prolongado; se entenderá que existe una decisión tacita del empleador de mantener el vínculo laboral. Es sanciona dentro de un plazo razonable, pasado ese plazo no lo puede invocar para imponer una sanción.

13.- En este caso, para proceder a despedirle ilegalmente, la **B** demandada le está imputando todas sus inasistencias injustificadas del años 2014, conforme se puede apreciar de la carta es contrario al Principio de inmediatez, en razón de que no le puede computar para esta sanción, las inasistencia de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto, por el hecho de no haberlo sancionado oportunamente y dentro del plazo razonable.

14.- Finalmente, conforme se puede apreciar de la carta de pre aviso de despido y del reporte de inasistencias del año 2014, la demandada le acusa de haber inasistido en 24 días en el periodo comprendido desde Enero a Diciembre del 2014; sin embargo, en su oportunidad jamás le aplico sanción alguna. Ahora en el supuesto de aplicar la causal de “ausencias injustificadas” a que se refiere expresamente la ley, pues están deben ser por más de 15 días en un periodo de 180 días calendarios; por lo que en aplicación del principio de inmediatez, los 180 días calendarios se deberán computar desde la fecha de notificada la carta de preaviso hacia atrás, periodo en el cual solo insistió tres (03) días. Por lo tanto sancionarle con el despido, considerando las inasistencias totales de todo el 2014, resulta ser contraria a la ley y una abierta vulneración al Principio de Inmediatez; lo cual su juzgado deberá tener en cuenta al momento de sentenciar y declarar nulo el despido por arbitrario.

15.- De la vulneración del debido proceso.- la Carta de Preaviso de Despido, abusivamente le consignan como fecha de redacción, el día 10 de Enero 2015; sin embargo de la lectura de esta, se advierte que se procedió a emitir dicha carta luego que el Sub Gerente de Recursos Humanos emitiera el informe N° 056/2015-MPL-SGRH de fecha 21 de enero del 2015. Como es posible que sin tener a la vista el referido informe, se procediera a redactar la carta de preaviso de despido con antelación.

16.- De otro lado, la carta de preaviso de despido indica textualmente que “Visto *el informe N° 056/2015-MPL-SGRH de fecha 21 de enero del año en curso, emitido por el Sub Gerente de Recursos Humanos, mediante el cual da cuenta que usted*

como trabajador ha acumulado 24 días de inasistencia injustificadas a su centro de labores..”. Sin embargo jamás la **B** le notifico o adjunto el referido informe para poder conocer su contenido y jamás se le otorgo dicha documentación a tiempo a efectos de haberse pronunciado por los mismos.

17.- También constituye vulneración al debido proceso la no atención a su escrito de fecha 18 de febrero del 2015, a través del cual solicito copias fedateadas de los documentos que habían dado origen a la expedición de la carta de preaviso de despido, solicitud que lo presento dentro de los seis días concedidos para presentar sus descargos. Sin embargo pese a ello, se venció el plazo para presentar relación laboral. Este desequilibrio absoluto resulta contraria 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 los demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado Social y Democrático de Derecho que se desprende de los artículos 43° (“Republica” “Social”) y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de como 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 determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional”.

18.- En mi caso al no haberse configurado la causal de mi despido ni demostrada en juicio, obviamente se ha configurado un típico despido arbitrario e injustificado, afectando con ello el derecho al trabajo del recurrente, puesto que la extinción de la relación laboral se ha fundado única y exclusivamente en la voluntad del empleador, lo que constituye en acto arbitrario y lesivo de los derechos constitucionales, razón por la cual su despido carece de efecto legal y es repulsivo al ordenamiento jurídico.

Motivos por el cual, en vía de demandante a mi puesto habitual de trabajo o en otro de igual nivel y jerarquía.

19.- Sobre el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir y demás derechos laborales.- Al respecto indica que conforme se concluye de lo anteriormente expuesto, el recurrente ha sido objeto de un despido arbitrario al haber sido despedido a sola voluntad de la demandada pese a no haberse configurado la causal de despido imputada, vulnerándose de ese modo su derecho constitucional al trabajo e impidiéndome después del despido, a la obtención de sus remuneraciones y demás beneficios sociales que por ley le corresponden; causándole de ese modo no solo un perjuicio económico sino también de carácter social al verse imposibilitado de sostenerme así mismo y a los que de él dependen. Por lo que solicita el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir de la fecha de su cese hasta su reposición efectiva a su puesto de trabajo.-

20.- Así mismo señor Juez, como la pretensión accesoria planteada en la presente demanda versa sobre montos líquidos dinerarios a determinar en etapa de ejecución, es que estos adecuados generan de acuerdo a ley un interés legal, el mismo que debe ser declarado y ordenado en sentencia. Asimismo debe ordenarse el pago de costas y costos.-

II.- FUNDAMENTOS DE DERECHO DE LA DEMANDA

En el artículo 27 de la Constitución del Estado.

Artículo 2 inciso 24 literal d) de la Constitución, en tanto: “Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no este previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca como infracción punible, ni sancionado con pena no prevista en la ley.

Artículo 25 inciso h) y 31 del TUO del Decreto Legislativo 728. Entre otras.-

III.- TRÁMITE DE LA DEMANDA:

Mediante resolución número uno, de folios treinta y seis, se admite a trámite la

demanda en la VIA DEL PROCESO ABREVIADO LABORAL, teniéndose por ofrecidos los medios probatorios que indica, señalándose fecha para la audiencia de única.

IV.- CONTESTACION DE LA DEMANDA.-

A folios setenta y nueve, con fecha once de junio del dos mil quince, la entidad demandada absuelve el traslado y solicita que se declare infundada, bajo los siguientes argumentos:

1. Con fecha 20.01.2015 el responsable del Área de control de Personal emite el informe N° 0021/2015-MPL-SGRH-ACPAP donde hace conocer al Sub Gerente de Recursos Humanos sobre el personal obrero que registra mayor cantidad de inasistencia injustificadas durante el año 2014, esto es del 01 de enero 2014 al 31 de diciembre de 2014. Dentro de la nómina de 08 trabajadores con mayor cantidad de faltas, se encuentra el hoy demandante A, con un total de 24 inasistencias durante el año 2014.

2. Por su parte el sub Gerente de Recursos Humanos, al tomar conocimiento de dicho informe, remite mediante INFORME N° 056/2015-MPL-SGRH de fecha 20.01.2015 el expediente administrativo al Gerente de Asesoría Jurídica, para su opinión legal, señalando que la acumulación de inasistencias injustificadas constituye una FALTA GRAVE de acuerdo al texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 y al Reglamento Interno de Trabajo.

3. El Gerente de Asesoría Jurídica con fecha emite el informe Legal N° 0160-2015-GAJ del 10.02.2015 estando a la acumulación de inasistencias injustificadas de los trabajadores mencionados tipificadas como falta grave en el Art. 25° inciso h) del DECRETO Legislativo N° 728, OPINA que los mencionados trabajadores DEBE REMITIRSELES SUS CORRESPONDIENTES CARTAS DE PRE AVISO DE DESPIDO.

4. De esta manera y teniendo como sustento lo anteriormente señalado, el **AB** como máxima autoridad de la misma, emite la CARTA DE PRE AVISO dirigida al hoy demandante **A**, con fecha 17.02.2015, donde se le comunica claramente cuáles son los supuestos de las faltas en que ha incurrido, siendo estos la ACUMULACION DE INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS a su centro de labores, tipificado en el Art. 25° inciso h) del DECRETO Legislativo N° 728, que señala una ausencia injustificada por más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario.

5. En el caso del trabajador hoy demandante, se advierte que ha SOBREPASADO EL LÍMITE QUE IMPONE LA LEY SEÑALADA, ya que ha acumulado una cantidad total de 24 ausencias injustificadas en todo el año 2014. Asimismo, concede al trabajador seis (06) días para que ejerza su derecho de defensa.

6. Con fecha 24.02.2015 el hoy demandante **A** presenta sus descargos mediante documento de registro N° 2 adoptado 715/2015 alegando que: **B** no ha adoptado las medidas necesarias que tendieran a corregir el comportamiento del trabajador, al haber tenido conocimiento mes a mes de las supuestas inasistencias. Asimismo, señala que existen precedentes jurisprudenciales del Tribunal del Servicio Civil, de cumplimiento obligatorio sobre el principio de inmediatez y que **B** no ha acatado. El trabajador sin embargo, no hace referencia alguna a justificación objetiva de sus inasistencias, tampoco presenta documentos que acrediten que haya justificado oportunamente sus inasistencias, ni señala razones por las que no haya podido concurrir a su centro de labores.

7. En ese sentido y con fecha 09.03.2015 el **P**, cursa la CARTA DE DESPIDO, en la cual se hace referencia a las imputaciones objetivas señaladas en la carta de pre aviso y se hace referencia a los descargos presentados por el trabajador, asumiendo que, ante la falta de justificación de sus inasistencias y el hecho que no ha negado las mismas, se asume que tácitamente ha aceptado las imputaciones que se le hacen.

8. EL INFORME N° 431-2015/MPL-SGRH-AMPYESCL del 08.06.2015 emitido por el Área de Movimiento de Personal y Escalafón, en su informe escalafonario adjunto señala que el ex servidor **A**, es OBRERO PERMANENTE perteneciente al Régimen del Decreto Legislativo N° 728, sin registrar cargo fijo. De acuerdo a ello, corresponde aplicar al mencionado servidor los artículos contenidos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728: Art. 24° causas justas de despido, inciso a) comisión de falta grave. Art. 25° son faltas graves: Inciso h) “El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, haya sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso...”

9. Asimismo, corresponde también aplicar el DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR REGLAMENTO DE LEY DE FOMENTO AL EMPLEO, artículo 37, 38, 42,43,44.

10. También es de aplicación en el presente caso el Reglamento de Asistencia y Permanencia en el Trabajo de la **B**, el cual señala en su Art. 84° que señala que “las inasistencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) días en un periodo de cien ochenta días calendario, es causal de destitución por abandono de cargo, previo proceso administrativo...”

11. El servidor **A**, según el informe N° 0202/2015-MPL-SGRH-ACPAP del 04 emitido por el Área de Control de Personal, durante el año 2014 acumula 24 días de inasistencias injustificadas, informe que corrobora el anterior Informe N° 0021/2015-MPL-SGRH-ACPAP que sirvió de sustento para el proceso de despido realizado.

12. Finalmente el trabajador se le cursa su CARTA DE DESPIDO habiendo transcurrido los seis días otorgados para que ejerza su derecho de defensa, y habiendo presentado sus descargos, al no ser estos satisfactorios para justificar la falta cometida, se procede a comunicar la extensión del vínculo laboral, que se hace efectiva desde la fecha de la carta esto es desde el 09.03.2015.

13. En ese orden de ideas, el despido por comisión de falta grave sustentado en acumulación de inasistencia injustificadas se haya plenamente acreditado, si como se acredita que se ha seguido el debido procedimiento, por lo que la demanda deberá declararse INFUNDADA.

A folios 123 a 124, se llevó a cabo la audiencia UNICA, reservándose el fallo de la sentencia de conformidad con el artículo 47 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, la cual se emite en la fecha, y.-

V.-CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Que, uno de los contenidos del derecho al Debido Proceso es el deber de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada motivada y congruente con las pretensiones, oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, le expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a ley, empero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea proporcionado con los hechos que al Juez le corresponde resolver

SEGUNDO.- Que, el derecho al trabajo es un derecho consagrado en el artículo 22° de nuestra Constitución Política y previsto también en los artículos 6° y 7° del Protocolo de San Salvador. Cabe recordar que sobre el derecho al trabajo el Tribunal Constitucional en sentencia emitida en el Expediente Número 1124-2001-AA/TC ha establecido “Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. É de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por la otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa...” La exigencia de causas justas de separación de un trabajador, se sustentan en la estrecha relación existente entre el derecho al trabajo y la estabilidad de los trabajadores en

sus empleos, tal y como lo reconoce al artículo 7° inciso d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – más conocido como Protocolo de San Salvador- el mismo que fue aprobado mediante resolución Legislativa Numero 26448 (publicada en el Diario Oficial de Peruano el veintiocho de abril de mil novecientos noventa y cinco), por lo que la causalidad del despido integra el contenido esencial del derecho consagrado en el artículo 22° de la Constitución y proyecta sus efectos sobre el artículo 27°, tal como lo ha reconocido el Tribunal Constitucional.

TERCERO.- Por otro lado el Tribunal Constitucional, en el expediente número 010-2002-AI/TC, en su fundamento 44: El principio de legalidad constituye una garantía constitucional de los derechos fundamentales de los ciudadanos, consagrado por la Constitución en su artículo 2 inciso 24, literal d), el cual “Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible (...)”. Igualmente, ha sido recogido por los principales instrumentos del Derecho Humanos, artículo 11°, numeral 2; Convención Americana sobre Derecho Humanos, artículo 9°, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 15°”. Fundamento 45: El principio de legalidad exige no solo que por ley se establezcan los delitos, sino también que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas en la ley. Esto es lo que se conoce como el mandato de determinación, que prohíbe la promulgación de leyes penales indeterminadas, y constituye una exigencia expresa en nuestro texto constitucional al requerir el literal “d” del inciso 24) del artículo 2° de la Constitución que la tipificación previa de la ilicitud penal sea “expresa e inequívoca” (Lex certa). Fundamento 46:

El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que esta dote de significado univoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de “lex certa” no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y

vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso. Ni siquiera las formulaciones más precisas, las más casuísticas y descriptivas que se puedan imaginar, llegar a dejar de plantear problemas de determinación en algunos de sus supuestos, ya que siempre poseen un ámbito de posible equívocidad. Por eso se ha dicho, con razón, que “en esta materia no es posible aspirar a una precisión matemática porque esta escapa incluso a las posibilidades de lenguaje” (CURY URZUA: Enrique: La ley penal en blanco. Temis, Bogotá, 1988, p.69).”

CUARTO.- Que, es materia de pronunciamiento, la demanda interpuesta por **A**, contra **B**, sobre reposición a su centro laboral como OBRERO de dicha municipalidad, alegando que fue despedido en forma ilegal y sin el previo proceso administrativo, y que ingreso a laborar el 01 de febrero del 2006, en calidad de obrero de limpieza Pública y fue reconocido como tal por Resolución de Gerencia N° 0287-2012/MPL-A-GM.GAJ del 13 de abril del 2012. Y sin embargo con carta de pre aviso de despido de fecha 10 de enero del 2015 y notificada el día 17 de febrero del 2015, la **B** demandada le imputa a la comisión de falta grave que hacen irrazonable la subsistencia de la relación laboral, específicamente sus inasistencias injustificadas al centro de trabajo; imputación basada en el informe N° 056/2015-MPL-SGRH de fecha 21 de enero del 2015 emitido por el Sub Gerente de Recursos Humanos. La carta señala que dicho informe da cuenta que el recurrente ha acumulado 24 días de inasistencias injustificadas a su centro de trabajo, alega también que se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo y al proceso, la demanda con fecha 09 de marzo del 2015, emite la Carta de Despido basando su decisión en los artículos 24°, 25°, 26° y 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en el informe N° 056/2015 y argumentando que las inasistencia injustificadas ha sido comprobada objetivamente son reportes electrónicos de inasistencias del año 2014. Situación que se verá si efectivamente el despido por falta grave ejecutado por la entidad ha sido de acuerdo a ley, o si se afectó el derecho de defensa y el debido proceso administrativo, dejándose constancia que para mejor resolver en la audiencia única se implementó la prueba de oficio, de que el demandante adjunte sus boletas de pago de los meses que se le imputan dichas faltas.

QUINTO.- De autos se aprecia que mediante carta de preaviso de fecha 10 de enero del 2015 (ver folios 7 a 8), se le concedió el plazo de 06 días para que haga su descargo y según el informe número 056-2015- SGRH, de fecha 21 de enero del 2014, cuenta con 24 días de inasistencias injustificadas a su centro de labores de **B**. Ante ello, el demandante mediante escritos de folios 10, solicito a la entidad la entrega de la documentación y los antecedentes que sirvió para expedir dicha carta, hecho que no fue atendido por la entidad, y a pesar de ello el demandante se vio obligado a realizar su descargo conforme a su escrito de fecha 23 de febrero del 2015, alegando precisamente la falta de información y documentación pertinente que la entidad estuvo obligada a entregarle para que el demandante pueda hacer su descargo correspondiente. Sin embargo la entidad emitió la CARTA DE DESPIDO con fecha 09 de marzo del 2015, obrante a folios trece, en la cual se le imputa la falta grave de haber acumulado 24 inasistencias durante el año 2014, lo que sobrepasa ampliamente el limite permisivo de 15 días en 180 días calendario, quedando extinguido el vínculo laboral.

SEXTO.- Al respecto el TEXTO UNICO ORDENADO del DECRETO LEGISLATIVO 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral aprobado por D.S. 003-97-TR, en su artículo 25 dispone que son faltas graves: “h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la imputabilidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se haya aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y supuestos legales del artículo 25, de la citada norma.-

SETIMO.- Conforme aparece del INFORME número 0202-2015-MPL, de fecha 04 de junio del 2015, y hoja adjunta obrante a folios 45, refiere que el demandante tiene las siguientes faltas: en el mes de enero del 2014; faltó el día 20. En el mes mayo los días 26 y 31, en el mes de junio el día 03, 16,24 y 30, en el mes de julio el día 14, 16, 21,22 y 30, en el mes de agosto los días 1,2,4,5,6,9,11,15,18, en el mes de octubre el día 6, y en el mes de diciembre el día 26 y 27. Comparado con el “REPORTE DE ASISTENCIA EFECTIVA DE A”, agregando con el informe número 0288-2015-

MPL-SGRH-ACPAP, del 12 de agosto del 2015, obrante a folios ciento cuatro a ciento veintiuno, no existe coincidencia, pues se aprecia que en el mes de enero el día 20 si asistió marcando su tarjeta a 3:00 (ver reporte folios 105- vuelta) en el mes de agosto del día 10, asistió marcando tarjeta, a horas 3:53.57 (ver folios 112). Todo ello corroborado con las boletas de pago presentadas por el demandante obrante de folios 92 a 103, en la que se aprecia que en el mes de enero del 2014 (ver folios 92), NO REGISTRA NINGUNA falta, sino que se registró una tardanza, por el cual fue descontado por un monto 38.80 nuevos soles, en el mes de mayo no registra ninguna falta ni tardanza, pues en el rubro tardanza aparece como 00.00 (ver folios 96), en el mes de junio NO FIGURA NINGUNA FALTA NI TARDANZA 00.00, (ver folios 97); en el mes julio se le ha descontado por tardanza y no falta (ver folio 98), en el mes de agosto se le ha descontado por tardanza y no faltas (ver folios 99), en el mes de octubre se le ha descontado por tardanza, y en el mes de diciembre NO REGISTRA TARDANZA NI FALTA, (ver boleta de folios 103). No existe coincidencia en lo que expresan los informes y las boletas de pago del demandante. Las supuestas faltas imputadas al demandante no se enmarcan dentro de los supuestos establecidos en el inciso h) del artículo 25 del D.S. 003-97-TR, no se ha generado 3 días consecutivos, ni cinco días no consecutivos en el plazo de treinta días, ni 15 días en seis meses, antes de expedida la carta de preaviso, pues si contamos para el último supuesto no acumula los 15 días que establece la norma para la causa del despido por falta grave, igualmente desde el mes de agosto al mes de diciembre tampoco acumula los 15 días durante dichos meses, dejándose constancia que en el mes de diciembre no se le ha descontado ninguna falta ni tardanza, por lo que los informes de la entidad que sirvieron para el despido no resultan reales.-

OCTAVO.- Por otro lado debe tenerse en cuenta que la entidad demandada, en los casos que efectivamente ha fallado, ha sido objeto del descuento de sus haberes, y en el caso de tardanzas, igualmente ha sido descontado, máxime que la empleadora a consentido dichas tardanza en el año 2014, procediendo al descuento respectivo, por lo que a la fecha de imputación de la falta ya no resulta procedente cursar las cartas de pre aviso y despido, también no se ha respetado el debido proceso administrativo, pues al demandante no se le ha entregado la documentación respectiva para que haga

sus descargos, limitándose el derecho a la legítima defensa dentro del proceso administrativo sancionador, máxime si ello iba a generar su despido de su centro laboral, afectando su derecho al trabajo y, la dignidad del trabajador conforme se ha precisado en los considerandos anteriores; en tal sentido resulta que el despido por supuesta falta grave del demandante ha sido efectuado en forma ilegal, sin estar inmersos en los supuestos tipificados en el inciso h) del artículo 25 del Decreto Legislativo 728, por lo que corresponde declarar la nulidad de dicho despido y disponer su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, considerando que el demandante es trabajador permanente de dicha entidad desde el año 2006, habiendo logrado su estabilidad laboral, el cual para ser despedido debe ser a través de un debido proceso administrativo. Pues nuestra Constitución Política en sus artículos 22 y 23 ha establecido que “el trabajo es un deber y un derecho del ciudadano peruano, base del bienestar social y un medio de realización de la persona humana, y que el trabajo, en sus diversas modalidades y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador, igualmente los artículos 24, 25 y 26 ha establecido que el Trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual, que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal, anual y remunerado, asimismo ha precisado como reglas o principios de observancia obligatoria que en la relación laboral debe respetarse a) la igualdad de oportunidades sin discriminación, b) la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la constitución y la ley y c) la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.-

NOVENO.- Con respecto al pago de remuneraciones dejadas de percibir, intereses costas y costos.- El artículo 40 del D.S. 003-97-tr, dispone “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 periodos 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 consecuencia al haberse probado en autos que su despido fue arbitrario, debe ordenarse el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir más

intereses legales, los que se calcularán en ejecución de sentencia. Con respecto a las costas y costos, tratándose de la demanda contra una entidad estatal se le exonera de dicho pago.-

Por las consideraciones expuestas, Constitución Política del Estado, Ley orgánica del Poder Judicial, Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, Administrando Justicia Nombre de la Nación **FALLO: FUNDADA** la demanda de folios dieciocho a treinta y cinco, interpuesta por: **A**, contra **B**; **DECLARO NULAS** las cartas de pre aviso de fecha 10 de enero del 2015 y despido de fecha 09 de marzo del 2015, en consecuencia **ORDENO:** que la demandada proceda a **REPONER** al demandante en el cargo de **OBRERO** con el mismo nivel y remuneración que percibía hasta antes del despido, dentro del plazo de tres días, bajo apercibimiento de ser repuesto por el Juzgado con el apoyo de la fuerza pública, asimismo el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir los que calcularan en ejecución de sentencia, más intereses legales; sin costas ni costos.-

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE

EXPEDIENTE : 00475-2015-0-1708-JM-LA-01
MATERIA : REPOSICIÓN
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : B
PONENTE : D

RESOLUCION NUMERO: SEIS.-

Chiclayo, tres de mayo del año dos mil dieciséis.-

VISTOS; dado cuenta con los autos y **CONSIDERANDO.-**
PRIMERO: Que es objeto de pronunciamiento de este Órgano Jurisdiccional el recurso de apelación interpuesto por la procurador de **B** contra la Sentencia contenida en la resolución número tres de fecha catorce de octubre del dos mil quince (folios ciento veintiséis a ciento cuarenta y uno), que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta, en consecuencia declare nulas las cartas de pre aviso de fecha diez de enero del dos mil quince y despido de fecha nueve de marzo del dos mil quince; ordena que la demandada proceda a reponer al demandante en el cargo de obrero con el mismo nivel y remuneración que percibía hasta antes del despido dentro del plazo de tres días, bajo apercibimiento de ser repuesto por el juzgado con el apoyo de la fuerza pública, así mismo el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir los que se calculan en ejecución de sentencia, con lo demás que contiene.-

SEGUNDO.- Que, contra la referida sentencia, han formulado recurso de apelación la parte demandada, mediante escrito de folios ciento cincuenta y cuatro a ciento sesenta y ocho, señalando como agravios los siguientes: i) que el juzgador a interpretado erróneamente los medios probatorios presentados así como las leyes invocadas; ii) que, el servidor **A**, según el informe N°0202/2015-MPL-SGRH-ACPAP del cuatro de junio del dos mil quince, emitido por el área de control personal, durante el año dos mil catorce acumula veinticuatro días de inasistencias injustificadas, informe que corrobora el anterior informe N° 0021/2015-MPL-SGRH-ACPAP que sirvió de sustento para el proceso de despido realizado; iii) del reporte de inasistencias presentado en el periodo del mes de julio a diciembre (ciento ochenta

días) ha acumulado un total de diecisiete inasistencias injustificadas, lo que de acuerdo al inciso h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del decreto legislativo 728; constituye causal de despido, en ese sentido la falta grave cometida por el actor está completamente acreditada; iv) el A quo realiza un análisis antojadizo de los hechos, mostrando una completa parcialidad con el demandante, llegando a esbozar documentos forzados para tratar de justificar el amparo del manifiesto incumplimiento de las obligaciones laborales del demandante; v) que el fundamento sétimo de la sentencia, el juez indica que el reporte de asistencia anexo al informe N° 0288/ 2015-MPL- SGRH-ACPAP, aparece que si marco los tarjeta días veinte de enero del dos mil catorce y diez de agosto del dos mil catorce y por tanto no existe coincidencia con la realidad. Al respecto mi representada jamás ha imputado como falta considerada para el despido el día diez de agosto del año dos mil catorce. vi) que no se ha considerado que el Decreto supremo N° 001-96-TR Reglamento de Ley de Fomento al empleo señala: que para que se configure el abandono de trabajo, se requiere que las ausencias del centro de labores sean puestas de conocimiento del empleador, de autos no se advierte que el demandante haya puesto en conocimiento de la B mediante ningún medio sus inasistencias, ni que las haya justificado de manera alguna.-

TERCERO.- Conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, en lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364° del acotado ordenamiento jurídico, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; asimismo la jurisprudencia de la Corte Suprema de la Republica ha señalado al respecto: “Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior” 1...”El Juez Superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el Juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento,

recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante.-

CUARTO: Del examen detenido de estos autos, de cara al recurso de apelación, se tiene:

1) El demandante acude al Juzgado Laboral solicitando se ampare su pretensión de reposición a su centro de labores en la **B**, alegando haber sido despedido arbitrariamente el nueve de marzo del dos mil quince, imputándole la comisión de falta grave, específicamente inasistencias injustificadas al centro de trabajo, basada en el informe N° 056/2015-MPL-SGRHDE de fecha veintiuno de enero de dos mil quince.

2) En la recurrida él **A** quo ha determinado que: i) "del informe 202-2015- MPL, de fecha cuatro de junio del dos mil quince refiere que el demandante ha acumulado veinticuatro faltas en el año del año dos mil catorce correspondientes a los meses de enero, mayo, junio, julio, agosto, octubre, y diciembre; que comparado con el reporte de inasistencia efectiva de A agregando con el informe número 0288/ 2015- MPL- SGRH-ACAP, del doce de agosto del dos mil quince, no existe coincidencia, pues se aprecia que el mes de enero el día veinte sí asistió marcando tarjeta, en el mes de agosto del día diez asistió marcando tarjeta. Ii) ello corroborado con las boletas de pago presentadas por el demandante en las que se aprecia que en el mes de enero del dos mil catorce no registra ninguna falta, sino que se registró una tardanza y por el cual fue descontado por un monto de S/ 38,80 (treinta y ocho nuevos soles con ochenta céntimos), en el mes de mayo no registra ninguna falta ni tardanza pues en el rubro tardanza aparece como 00.00; en el mes de junio no figura ninguna falta o tardanza, en el mes julio se le ha descontado por tardanza y no por falta, en el mes de agosto se le ha descontado por tardanza y no faltas, en el mes de octubre no se le ha descontado por tardanza y en el mes de diciembre no registra tardanza ni falta; no existe coincidencia en lo que expresan los informes y las boletas de pago del demandante. Las supuestas faltas imputadas al demandante no se enmarcan dentro de los supuestos establecidos en el inciso H) del artículo 25 del D.S. 003-97-TR..."-.

QUINTO.- Que, el artículo 25 del Decreto Legislativo 728, señala 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; así tenemos que en el inciso H) señala que es falta grave *“el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”*, así mismo en el artículo 31 del mismo cuerpo normativo señala que *“el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formule, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle.*

La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el artículo. Como el artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez”.-

SEXTO: Que, en atención del considerando precedente se considera necesario, en primer término, dilucidar si en el procedimiento de despido del recurrente se ha afectado el principio de inmediatez; **al respecto el tribunal constitucional en expediente N° 00453-2007-PA, delimito los alcances de dicho principio, el cual constituye un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta, estableciendo que el principio de inmediatez tiene dos etapas definidas:**

(i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa,

*primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores. Las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y d dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el computo de cualquier termino que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibídem, comentario a la Casación N° 1917-2003- Lima (El peruano, treinta y uno de mayo del año dos mil siete). Citando el comentario de Jaime Beltrán Quiroga, pagina doscientos treinta y uno); es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador, (ii) **El proceso volitivo** se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que este por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo (Ibídem).-*

SÉTIMO: Que, a tenor de lo expuesto por el tribunal constitucional en el caso de autos tenemos que: i) Con fecha veinte de enero del año dos mil quince el responsable del Área de control de Personal emite el *informe N° 0021/2015-MPL-SGRH-ACPAP* donde hace conocer al Sub Gerente de Recursos Humanos sobre el

*personal obrero que registra mayor cantidad de inasistencias injustificadas durante el años dos mil catorce, esto es del uno de enero del año dos mil catorce al treinta y uno de diciembre del dos mil catorce. Dentro de la nómina de ocho trabajadores con mayor cantidad de faltas, se encuentra el hoy demandante A, con un total de veinticuatro inasistencias durante el año dos mil catorce; ii) Por su parte, el Sub Gerente de Recursos Humanos, al tomar conocimiento de dicho informe, remite mediante INFORME N° 056/2015-MPL-SGRH de fecha veintiuno de octubre del dos mil quince el expediente administrativo al Gerente de Asesoría. Para su opinión legal, señalando que la acumulación de inasistencias injustificadas constituye una FALTA GRAVE de acuerdo al texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y al Reglamento Interno de Trabajo; iii) El Gerente de Asesoría Jurídica emite el informe Legal N° 0160-2015-GAJ del diez de febrero del año dos mil quince estando a la acumulación de inasistencias injustificadas de los trabajadores mencionados tipificadas como falta grave en el artículo 25° inciso h) del Decreto Legislativo N° 728, OPINA que los mencionados trabajadores debe remitirse sus correspondientes cartas de pre aviso de despido; iv) De esta manera, P emite la CARTA DE PRE AVISO dirigida al demandante, con fecha diecisiete de febrero del año dos mil quince, donde se le comunica claramente cuáles son los supuestos de las faltas en que ha incurrido, siendo la *acumulación de inasistencias injustificadas a su centro de labores, tipificado en el Artículo 25° inciso h) del Decreto Legislativo N° 728*, que señala una ausencia injustificada por más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario; v) así mismo, **se le concede al trabajador seis (6) días para que ejerza su derecho de defensa**; vi) mediante escrito de fecha veinticuatro de febrero del año dos mil quince el demandante *presenta sus descargos* alegando que: la B no ha adoptado las medidas necesarias que tendieran a corregir el comportamiento del trabajador, al haber tenido conocimiento mes a mes de las supuestas inasistencias. Asimismo, señala que existen precedentes jurisprudenciales del Tribunal del Servicio Civil, de cumplimiento obligatorio sobre el principio de inmediatez y que la B no ha acatado. vii) con fecha *nueve de marzo del año dos mil quince el P*, cursa la carta de despido, en la cual se hace referencia a las imputaciones objetivas señaladas en la carta de pre aviso y se hace referencia a los descargo*

presentados por el trabajador; viii) la carta de despido se le curso al demandante habiendo transcurrido los seis días otorgados para que ejerza su derecho de defensa, carta que se hace efectiva desde el nueve de marzo del año del dos mil quince.-

OCTAVO: Que, la entidad demandada procede a despedir al demandante por la comisión de falta grave tipificadas en el artículo 25° inciso h) del decreto legislativo 728, como inasistencias injustificadas por más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendarios, que comprenden desde el mes de julio hasta el mes de diciembre del dos mil catorce, **así como se puede apreciar del informe N° 021/2015-MPL-SGRH-ACPAP**, de folios cuarenta y siete a cincuenta, en el que se hace de conocimiento al sub gerente de recursos humanos acerca del personal con mayor record de inasistencia, ***detallando que el demandante había faltado a su centro de trabajo el veinte de enero; veintiséis y treinta y uno de mayo; tres, dieciséis, veinticuatro y treinta de junio; catorce, dieciséis, veintiuno, veintidós y treinta de julio; uno, dos, cuatro, cinco, seis, nueve, once, quince y dieciocho de agosto; uno de octubre; veintiséis y veintisiete de diciembre; todo ello corroborado con el reporte de asistencias; de folios ciento cinco a ciento veintiuno; en el que se puede ver a detalle que el trabajador no ha registrado sus asistencia de los días arriba mencionados; acumulando un total de diecisiete inasistencias injustificadas en el periodo de julio a diciembre.-***

NOVENO: En este orden de ideas, este colegiado llega a la conclusión que el procedimiento de despido y el acto de despido de la demandante no han sido efectuados en contravención del principio de inmediatez; por el contrario, ha existido un periodo de tiempo razonable desde que el empleador tuvo conocimiento de la falta y la sancionó, lo que se encuentra justificado por la gravedad de la falta imputada. Toda vez que en autos el actor no ha logrado desvirtuado las inasistencias imputadas por su empleador, más bien en su escrito de descargo de folios cuatro y del escrito de demanda de folios dieciocho a treinta y uno, señala que dichas faltas no fueron corregidas por su empleador, y que el transcurso del tiempo entre la falta y decisión se asimila a la decisión tacita del empleador de condonar la falta cometida; **así mismo a folios cuarenta y tres obra el informe escalafonario donde se advierte que este ya se le había llamado la atención mediante memorándum múltiple N°**

008/2014-2014-2010-MPL-GESDESO/SGMAPS-AAU, por abandonar su área de trabajo del día uno de agosto del año dos mil catorce, por lo que en el presente caso de autos la demandada le está imputando diecisiete faltas injustificadas que comprenden del periodo de julio a diciembre del año dos mil catorce, faltas que el demandante no ha logrado desvirtuar con documento idóneo, por lo que el empleador al tener conocimiento de las mismas el veinte de enero del año dos mil quince, dio inicio al procedimiento de despido, pues **en el presente caso no se ha vulnerado el principio de inmediatez ya que el despido del trabajador se ha desarrollado teniendo en cuenta i) una etapa previa, iniciada cuando el empleador tomó conocimiento de la comisión de la falta grave cometida; ii) Una etapa procedimental, que se inició cuando el empleador le envió al trabajador la carta de imputación de faltas graves para que presente su descargo. iii) Una etapa de decisión, que se inició luego de que el trabajador presentó su carta de descargo cuyos argumentos no desvirtuaron la imputación de las inasistencias imputadas.-**

DECIMO: Si bien el actor demanda en su escrito de demanda solicita reposición por despido arbitrario tenemos que: 1) El despido es aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador. Es, por ello, la que expresa, de manera más evidente, la contraposición de intereses entre empleador y trabajador; b) En nuestro ordenamiento jurídico el despido arbitrario se configura en dos escenarios: 1) cuando se despide al trabajador por no haberse expresado causa o sin causa, o 2) cuando se despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el juicio o proceso judicial; como ya ha quedado sentado en los considerandos precedentes, no se ha vulnerado el derecho de trabajo del actor, ni mucho menos el principio de inmediatez, por haber sido despedido por falta grave como es la acumulación de más de quince faltas en un periodo de ciento ochenta días, dicho periodo imputable corresponde durante el periodo de julio a diciembre del año dos mil catorce; por lo que deviene en improcedente lo solicitado por el actor. En tal sentido, debe revocarse la recurrida que declara fundada la demanda y reformándola se declara infundada.-

DECISION:

Por tales consideraciones; los Jueces de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque: **REVOCARON** la sentencia contenida en la Resolución tres de fecha catorce de octubre del dos mil quince, que declara **FUNDADA la demanda** interpuesta, en consecuencia declara nulas las cartas de pre aviso de fecha diez de enero del dos mil quince y despido de fecha nueve de marzo del dos mil quince; ordena que la demandada proceda a reponer al demandante en el cargo de obrero con el mismo nivel y remuneración que percibía hasta antes del despido dentro del plazo de tres días; **REFORMANDOLA** declararon **INFUNDADA la demanda** interpuesta por **A**, contra **B** sobre reposición por despido arbitrario; y **los devolvieron.**

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA**

**CASACION LABORAL N° 9293-2016
LAMBAYEQUE
REPOSICION
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

SUMILLA: las faltas imputadas al trabajador deben estar formuladas de manera clara, señalando de manera precisa las pruebas que llevan al empleador a la conclusión de que se incurrió en falta grave.
--

Lima, doce de abril de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número nueve mil doscientos noventa y tres, guion dos mil dieciséis, guion LAMBAYEQUE, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DE RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **A**, mediante escrito presentado el diecisiete de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa y dos a doscientos tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha tres de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y nueve a ciento ochenta y seis, que revocó la **sentencia apelada** de fecha catorce de octubre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento cuarenta y uno, que declaro fundada la demanda y reformándola declararon infundada; en el proceso abreviado laboral seguido con la demanda, **B**, sobre reposición.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha tres de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas sesenta y ocho a setenta y uno, se declaró procedente el recurso interpuesto por el demandante, por la causal de *aplicación indebida del inciso h) del 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*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: de la pretensión planteada

Mediante escrito de demanda que corre en fojas dieciocho a treinta y cinco, el actor

pretende se deje sin efecto la carta de fecha nueve de marzo de dos mil quince, que dispone el despido del cual fue objeto; en consecuencia, lo repongan en el cargo de barredor. Asimismo, solicita se ordene el pago de remuneraciones dejadas de percibir y demás derechos laborales desde su cese hasta la fecha efectiva de reposición, más intereses legales, con costas y costos del proceso.

Segundo: del pronunciamiento de las instancia de mérito

El juez del Juzgado Civil Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante Sentencia de fecha catorce de octubre de dos mil quince, declaro fundada la demanda; en consecuencia, nula las cartas de preaviso de despido de fecha diez de enero de dos mil quince y de despido de fecha nueve de marzo de dos mil quince, disponiendo que la demandada cumpla con reponer al actor en el cargo de obrero, con el mismo nivel y remuneración que percibía hasta antes del despido, ordenando además el pago de remuneraciones dejadas de percibir, más intereses legales, sin costas ni costos del proceso.

La Segunda Sala Laboral de la mencionada Corte Superior, revoco la sentencia apelada que declaro fundada la demanda y reformándola declararon infundada.

Tercero: infracción normativa

En el caso de autos se declaró procedente el recurso interpuesto por la entidad demandada, por la causal de *aplicación indebida del inciso literal h) del 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*, que establece.

“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: (...) h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencia injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se haya aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”.

Cuarto: consideraciones generales

El artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, dispone que: “ *para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada*”, en tanto, que el artículo 31° de la referida norma establece que: “*El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia*”.

Quinto: el Tribunal Constitucional estima que el contenido esencial al derecho de trabajo implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. El segundo aspecto, entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa, es el que resulta relevante para resolver la presente causa.

Sexto: en el caso concreto, el demandante alega haber sufrido un despido arbitrario pro lo que solicita se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a partir del despido. Sostiene que las faltas graves que se le imputaron no están debidamente comprobadas, toda vez que, en el periodo de los ciento ochenta (180) días antes del despido solo insistió a laborar tres (03) días y no como alega la demandada.

Por su parte, la emplazada argumenta que el actor fue despedido por haber incurrido en inasistencias injustificadas al centro de trabajo en el periodo comprendido entre julio a diciembre de dos mil catorce, esto es, en un periodo de ciento ochenta (180) días, lo que constituye falta grave tipificada en el literal h) del artículo 25° del Decreto Legislativo N° 728.

Sétimo: conforme a la carta de preaviso de despido de fecha diez de enero de dos mil quince, que corre en fojas siete y ocho, al trabajador se le imputa la falta grave de

abandono de trabajo por veinticuatro (24) días de inasistencias injustificadas al centro de trabajo, imputación frente a la cual el demandante, alega vulneración al principio de inmediatez; siendo finalmente despedido con fecha nueve de marzo de dos mil quince (fojas trece a catorce)

Octavo: el informe N° 056-2015-MPL-SGRH de fecha veintiuno de enero de dos mil quince, que sirve de sustento a la demandada para imputar la falta grave y despedir luego al demandante tiene a su vez como antecedente inmediato el informe N° 0021-2015-MPL-SGRH-ACPAP, donde se pone en conocimiento al sub gerente de Recursos Humanos que el demandante – entre otros trabajadores – registra veinticuatro (24) días de inasistencia durante el año dos mil catorce.

Noveno: como es de advertir tanto el informe N° 0021-2015-MPL-SGRH-ACPAP (fojas cuarenta y siete) como el informe N° 056-2015-MPL-SGRH (fojas cuarenta y seis) citados anteladamente contiene una imprecisión respecto a los días y mes o meses de tales inasistencias; apreciándose ese mismo defecto de omisión en las cartas de imputación de cargos y de despido.

Decimo: el literal h) del 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, establece como falta grave referida al abandono de trabajo cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres (03) días consecutivos, o por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días en un periodo de ciento ochenta (180) días calendarios.

Décimo primero: ahora bien, la imprecisión incurrida por la demandada a la hora de imputar las inasistencias injustificadas como falta grave, impide verificar en cuál de los tres supuestos que establece la norma legal antes citada se encuentra la conducta del demandante, lo que lleva a concluir de que el despido del actor es arbitrario; sin embargo, existe otro elemento probatorio a considerar para llegar a la misma conclusión: en fojas nueve corre la copia fedateada del reporte de inasistencias del año dos mil catorce, en el cual se consigna que el demandante no concurrió a laborar los días veintiséis y veintisiete de diciembre de ese año, documento que es corroborado con el record de inasistencias que en calidad de anexo forma parte del

informe N° 0202-2015-MPL-SGRH-ACPAP (fojas cuarenta y cinco) presentado como medio probatorio por propia demandada.

En el orden de ideas expuesto, la falta grave imputada, prevista en el literal h) del 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, no se ha configurado. Es más, revisadas las boletas de pago de los meses de enero, febrero, julio, agosto y octubre de dos mil catorce, al accionante se le descontó por concepto de tardanzas y no de inasistencias.

Décimo segundo: en consecuencia, la causal invocada devienen fundada, y actuando en sede de instancia se confirma la sentencia apelada, que declara fundada la demanda y ordena la reposición del demandante, revocando el extremo que ordena el pago de las remuneraciones devengadas correspondiente al periodo que fue despedido.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **A**, mediante escrito presentado el diecisiete de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa y dos a doscientos tres: en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha catorce de octubre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento cuarenta y uno; y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la sentencia apelada en el extremo que ordena su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando hasta antes de la fecha de despido; la **REVOCARON** en el extremo que ordena el pago de remuneraciones devengados y **REFORMANDOLA** declararon improcedente; y **ORDENARON** la publicación de la presente sentencia en el Diario Oficial “El Peruano” conforme ley; en el proceso abreviado laboral seguido con la demandada, **B**, sobre reposición; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **R** y los devolvieron.

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

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

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

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

Aplica sentencia de segunda instancia

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

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

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

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

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

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

2. Evidencia el asunto: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **si cumple /No cumple**

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple/No cumple**

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple/No cumple**

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

4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple/No cumple**

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

1. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la*

fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple/No cumple**

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Si cumple/No cumple**

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

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

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

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o

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

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de*

vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple/No cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple/No cumple**

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple/No cumple**

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **Si cumple/No cumple**

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. **Si cumple/No cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple/No cumple**

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple /No cumple**

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

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. **Si cumple/No cumple**

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple/No cumple**

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

9. Recomendaciones:

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

utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

- 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

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

Introducción

5

Postura de las partes

5

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte 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 dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

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

Fundamentos:

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

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

Cuadro 5

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

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

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

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

- [17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta
- [13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta
- [9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana
- [5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja
- [1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

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

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la

calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

	con sus respectivos intereses.-	<i>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>												
Postura de las partes	I.- FUNDAMENTOS DE HECHO.-													
	<p>1.-Con Resolución de Gerencia N° 287- 2012/MPL-A-GM-GAJ, de fecha 13 de abril del año 2013, la B demandada resolvió otorgarle permanencia en su puesto de trabajo en su calidad de personal obrero considerándolo como fecha de ingreso desde el 01 de Febrero del 2006; disponiendo en la misma resolución que la Gerencia de Recursos Humanos le incluya en la Planilla Única de Remuneraciones como trabajador Obrero Permanente. De esta manera el recurrente se convierte en un trabajador obrero estable bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y ende protegido contra el despido arbitrario.</p> <p>2.-En virtud de ello y en ejecución de la mencionada resolución, la B efectivamente procedió a registrarle en su planilla de trabajadores y empezó a emitir sus boletas de pago respectivas indicando expresamente como su fecha real de ingreso el 01 de Febrero del año 2006 e indicando su cargo y nivel el de obrero, conforme se puede apreciar de los datos en la boleta de pago certifica que adjunto a la presente demanda.</p> <p>3.-Asi mismo señala que la relación laboral mantenida con la demanda se ha desarrollado de manera normal y sin ningún inconveniente, desarrollado las labores encomendadas de manera personal y cordial, obedeciendo y cumpliendo todas las órdenes y directivas del personal jerárquico al cual estaba sometido en virtud de mi cargo; además durante todo el tiempo de trabajo he cumplido debidamente y con lealtad sus obligaciones, aplicando para ello toda su capacidad y esfuerzo personal, vigilando celosamente los intereses de la B y cumpliendo de manera eficiente con la totalidad de sus labores encomendadas.</p> <p>4.-Asimismo, indica los detalles de su vínculo laboral con la B demandada: Datos de la Relación Laboral: Fecha e ingreso : 01 de febrero del 2006 Fecha de cese : 09 de marzo del 2015</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. No cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>												

<p>Motivo de cese : Despido arbitrario Cargo : Obrero Tiempo de servicio : 9 años, 1mes y 09 días Última remuneración: 1,396.00 (mensual)</p> <p>5.-Del derecho constitucional al trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 22 de la constitución Política del Perú, el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Y por tanto el derecho al trabajo viene atado de una actuación estatal de brindar y garantizar las condiciones de trabajo mínimas para que las personas puedan trabajar.</p> <p>Para el tribunal Constitucional, el derecho al trabajo tiene un contenido laboral definido, concreto y exigible: acceso (por ejemplo, la aplicación del principio de primacía de la realidad), desarrollo (el derecho a la promoción o ascenso) y extinción (la reposición ante el despidos sin expresión de causa) en las relaciones laborales y todas estas etapas del contrato laboral están comprendidas dentro del contenido constitucional. (Expediente N° 991-2000-AA/TC).</p> <p>6.-Al respecto la B demandada deberá entender también que la Constitución es la norma de máxima supremacía en el ordenamiento jurídico y como tal, vincula al Estado y la sociedad en general y por tanto nadie puede ir en contra de lo que ella establece, mucho menos una ilegal carta de despido puede ser contraria a los que, “Todos los peruanos tienen el deber (...) de respetar, cumplir (...) la constitución (...)” lo cual incluye el propio Estado (B). Por tanto, cualquier acto proveniente de una persona natural o persona jurídica de derecho privado o público, que pretenda conculcar o desconocer los derechos que ella contempla, como el caso del despido en el presente proceso, resulta inexorable inconstitucional y lesivo; y si ello es así, la decisión B resultaría Nula. Además, su derecho al trabajo como ya lo indico, está reconocido por el artículo 22° de la constitución, y el Tribunal Constitucional ha estimado que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa; lo que en su caso es</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>este último aspecto que ya se materializo con la ilegal carta de despido.</p> <p>Este segundo aspecto del contenido esencial del trabajo se trata pues del trabajo entendido como la prohibición de ser despedido salvo que medie una motivación justificada; y este ámbito de protección no es sino la manifestación de la especial protección que la Constitución confiere a los trabajadores frente a eventuales decisiones por parte de los empleadores de dar por finalizada una relación jurídico laboral. De ahí que la Constitución en su artículo 27 haya señalado que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.</p> <p>7.-Del despido arbitrario y no configuración de falta grave.- Con carta de pre aviso de despido de fecha 10 de enero del 20 15 y notificada el día 17 de febrero del 2015, la B demandada le imputa la comisión de falta grave que hacen irrazonable la subsistencia de la relación <i>laboral</i>, específicamente sus inasistencias injustificadas al centro de trabajo; imputación basada en el informe N° 056/2015-MPL-SGRH de fecha 21 de enero del 2015 emitido por el Sub Gerente de Recursos Humanos. La carta señala que dicho informe da cuenta que el recurrente ha acumulado 24 días de inasistencias injustificadas a su centro de trabajo, lo cual constituye falta grave conforme al inciso h) TUO del Decreto Legislativo N°728 aprobado por D.S. 003-97-TR; adjuntándose el reporte de inasistencia del año 2014 que indica que desde enero a diciembre de ese año falte 24 días al trabajo.</p> <p>8.-Pese a no encontrarse de acuerdo con la imputación de comisión de falta grave, dentro del plazo concedido, con fecha 25 de febrero del 2015 presento su descargo correspondiente, peticionando que se deje sin efecto la carta de pre aviso de despido, en razón de no contar con los elementos suficientes de imputación y por haber desconocido el principio de inmediatez. Argumentos que no fueron tomados en cuenta por la B demandada, procediendo arbitrariamente a despedirle.</p> <p>9.-Es así que vulnerando su derecho constitucional al</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajo y al debido proceso, la demandada con fecha 09 de marzo del 2015, emite la Carta de Despido basando su decisión en los artículos 24, 25, 26 y 31 del TUO del Decreto Legislativo N°728 aprobado por D.S. 003-97-TR, en el informe N° 056/2015-MPL-SGRH y argumentando que las inasistencia injustificadas han sido comprobadas objetivamente con el reporte electrónico de inasistencia del año 2014 y que no se ha causado indefensión alguna al recurrente.</p> <p>10.-Sin embargo el despido sufrido es arbitrario e inconstitucional por las siguientes razones:</p> <p>1.La carta de preaviso de despido le ha sido notificada el día 17 de febrero del 2015, aun manteniendo vínculo laboral con la demandada y habiendo estado desarrollando sus labores de manera normal; es más la B le emite su última bolea fue hasta el mes de febrero del 2015.</p> <p>2. De otro lado, el artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N°728 aprobado por D.S. 003-97-TR en su inciso h) señala que constituye falta grave: “El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, <i>hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones</i>”. Es decir para que se configure la falta grave, debió haber insistido a su centro de trabajo 16 días a más pero solo durante los últimos 6 meses calendarios; y digo últimos 06 meses en aplicación del principio de inmediatez que rige en el derecho laboral.</p> <p>3. Ahora bien, si sus labores efectivas fueron hasta el 17 de febrero del 2015, puesto que la demandada me exonero de asistir a partir de esa fecha; los 180 días calendarios a que se refiere la ley, se computarían desde el 21 de agosto del 2014, en aplicación del Principio de inmediatez.</p> <p>4. Entonces, al recurrir al Reporte de inasistencia adjuntado a la Carta de Preaviso de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Despido, se tiene que desde el 21 de agosto hasta la fecha de comunicación de dicha carta (17/02/2015), solo insistió tres (03) días.</p> <p>5. Por tanto si solo insistió tres (03) días en un periodo de 180 días calendarios, no se configura la falta grave, pues la norma, expresamente establece que estas sean por más de 15 inasistencias. En consecuencia la demandada no ha probado la configuración del supuesto de la norma en el procedimiento interno de despido y mucho menos lo podrá probar en juicio.</p> <p>6. <i>Además no le puede imputar falta grave sin considerar lo que objetivamente prevé la norma, ello en aplicación del Principio de Legalidad, el mismo que siempre "... debe ser tomado en cuenta al momento de la calificación de la causal, ya que dada la trascendencia que tiene el acto de despido, sobre la relación laboral, solo puede constituir conductas sancionables aquellas infracciones previstas expresamente en la ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analógica. Las conductas graves que no se subsuman en las causales legales de despido podrán ser sancionadas de otras formas, pero nunca ser castigadas con el despido. Así mismo no basta que se configure la causal de la ley para que se proceda al despido; además se exige que esta sea debidamente comprobada, pues si no existe documento u otros medios de prueba que sustenten la causal cometida, el despido ejecutado podría ser sancionado igualmente inválido o nulo". Es por ello que la B demandada no puede imputarle injustamente las 24 inasistencias que dice que cometió, porque la sanción por todas esas inasistencias que dice que cometió, en 12 meses calendarios no está configurada dentro del supuesto de la norma y porque tampoco existe otro medio de prueba que acredite que en los últimos 180 días calendarios haya insistido más de 15 días; siendo ello así, el despido es arbitrario, porque la demandada ha sobrepasado los parámetros de la norma y la causal no está debidamente comprobada y por tanto violado el principio de legalidad.</i></p> <p>11.-Finalmente al haber producido el despido, se ha lesionado su derecho constitucional al trabajo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>establecido en el artículo 22° de la constitución, dado que ese puesto de trabajo que ostenta era la base de mi bienestar social y familiar así como mi medio de realización. En consecuencia se debe reponer las cosas al estado anterior de la violación de su derecho.</p> <p>12.-Sobre aplicación del principio de inmediatez.- Para efectos del despido de un trabajador, el empleador debe tener presente que el procedimiento de despido por causa justa, según lo establecido en el último párrafo del artículo 31° del TUO Decreto Legislativo N°728 aprobado por D.S. 003-97-TR, se rige por el <i>Principio de inmediatez</i>, el cual constituye en limite sustancial al ejercicio de su poder disciplinario. Su observancia es de carácter obligatorio, no solo al momento de iniciar el procedimiento investigador sino también al comunicar la sanción aplicable al trabajador. Sin embargo, si el empleador entre la fecha de la comisión de la presunta falta grave y la del despido transcurre un periodo prolongado; se entenderá que existe una decisión tacita del empleador de mantener el vínculo laboral. Es sanciona dentro de un plazo razonable, pasado ese plazo no lo puede invocar para imponer una sanción.</p> <p>13.- En este caso, para proceder a despedirle ilegalmente, la B demandada le está imputando todas sus inasistencias injustificadas del años 2014, conforme se puede apreciar de la carta es contrario al Principio de inmediatez, en razón de que no le puede computar para esta sanción, las inasistencia de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto, por el hecho de no haberlo sancionado oportunamente y dentro del plazo razonable.</p> <p>14.- Finalmente, conforme se puede apreciar de la carta de pre aviso de despido y del reporte de inasistencias del año 2014, la demandada le acusa de haber inasistido en 24 días en el periodo comprendido desde Enero a Diciembre del 2014; sin embargo, en su oportunidad jamás le aplico sanción alguna. Ahora en el supuesto de aplicar la causal de “ausencias injustificadas” a que se refiere expresamente la ley, pues están deben ser por más de 15 días en un periodo de 180 días calendarios; por lo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que en aplicación del principio de inmediatez, los 180 días calendarios se deberán computar desde la fecha de notificada la carta de preaviso hacia atrás, periodo en el cual solo insistió tres (03) días. Por lo tanto sancionarle con el despido, considerando las inasistencias totales de todo el 2014, resulta ser contraria a la ley y una abierta vulneración al Principio de Inmediatez; lo cual su juzgado deberá tener en cuenta al momento de sentenciar y declarar nulo el despido por arbitrario.</p> <p>15.- De la vulneración del debido proceso.- la Carta de Preaviso de Despido, abusivamente le consignan como fecha de redacción, el día 10 de Enero 2015; sin embargo de la lectura de esta, se advierte que se procedió a emitir dicha carta luego que el Sub Gerente de Recursos Humanos emitiera el informe N° 056/2015-MPL-SGRH de fecha 21 de enero del 2015. Como es posible que sin tener a la vista el referido informe, se procediera a redactar la carta de preaviso de despido con antelación.</p> <p>16.- De otro lado, la carta de preaviso de despido indica textualmente que “Visto <i>el informe N° 056/2015-MPL-SGRH de fecha 21 de enero del año en curso, emitido por el Sub Gerente de Recursos Humanos, mediante el cual da cuenta que usted como trabajador ha acumulado 24 días de inasistencia injustificadas a su centro de labores..</i>”. Sin embargo jamás la B le notifico o adjunto el referido informe para poder conocer su contenido y jamás se le otorgo dicha documentación a tiempo a efectos de haberse pronunciado por los mismos.</p> <p>17.- También constituye vulneración al debido proceso la no atención a su escrito de fecha 18 de febrero del 2015, a través del cual solicito copias fedateadas de los documentos que habían dado origen a la expedición de la carta de preaviso de despido, solicitud que lo presento dentro de los seis días concedidos para presentar sus descargos. Sin embargo pese a ello, se venció el plazo para presentar relación laboral. Este desequilibrio absoluto resulta contraria al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>(irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por los demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado Social y Democrático de Derecho que se desprende de los artículos 43° (“Republica” “Social”) y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de como 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 determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional”.</p> <p>18.- En mi caso al no haberse configurado la causal de mi despido ni demostrada en juicio, obviamente se ha configurado un típico despido arbitrario e injustificado, afectando con ello el derecho al trabajo del recurrente, puesto que la extinción de la relación laboral se ha fundado única y exclusivamente en la voluntad del empleador, lo que constituye en acto arbitrario y lesivo de los derechos constitucionales, razón por la cual su despido carece de efecto legal y es repulsivo al ordenamiento jurídico. Motivos por el cual, en vía de demandante a mi puesto habitual de trabajo o en otro de igual nivel y jerarquía.</p> <p>19.- Sobre el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir y demás derechos laborales.- Al respecto indica que conforme se concluye de lo anteriormente expuesto, el recurrente ha sido objeto de un despido arbitrario al haber sido despedido a sola voluntad de la demandada pese a no haberse configurado la causal de despido imputada, vulnerándose de ese modo su derecho constitucional al trabajo e impidiéndome después del despido, a la obtención de sus remuneraciones y demás beneficios sociales que por ley le corresponden; causándole de ese modo no solo un perjuicio económico sino también de carácter social al verse imposibilitado de sostenerme así</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mismo y a los que de él dependen. Por lo que solicita el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir de la fecha de su cese hasta su reposición efectiva a su puesto de trabajo.-</p> <p>20.- Así mismo señor Juez, como la pretensión accesoria planteada en la presente demanda versa sobre montos líquidos dinerarios a determinar en etapa de ejecución, es que estos adecuados generan de acuerdo a ley un interés legal, el mismo que debe ser declarado y ordenado en sentencia. Asimismo debe ordenarse el pago de costas y costos.-</p> <p>II.-FUNDAMENTOS DE DERECHO DE LA DEMANDA</p> <p>En el artículo 27 de la Constitución del Estado. Artículo 2 inciso 24 literal d) de la Constitución, en tanto: “Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no este previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca como infracción punible, ni sancionado con pena no prevista en la ley. Artículo 25 inciso h) y 31 del TUO del Decreto Legislativo 728. Entre otras.-</p> <p>III.- TRÁMITE DE LA DEMANDA:</p> <p>Mediante resolución número uno, de folios treinta y seis, se admite a trámite la demanda en la VIA DEL PROCESO ABREVIADO LABORAL, teniéndose por ofrecidos los medios probatorios que indica, señalándose fecha para la audiencia de única.</p> <p>IV.- CONTESTACION DE LA DEMANDA.-</p> <p>A folios setenta y nueve, con fecha once de junio del dos mil quince, la entidad demandada absuelve el traslado y solicita que se declare infundada, bajo los siguientes argumentos: Con fecha 20.01.2015 el responsable del Área de control de Personal emite el informe N° 0021/2015-MPL-SGRH-ACPAP donde hace conocer al Sub Gerente de Recursos Humanos sobre el personal obrero que registra mayor cantidad de inasistencia</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>injustificadas durante el año 2014, esto es del 01 de enero 2014 al 31 de diciembre de 2014, con un total de 24 inasistencias durante el año 2014. El Gerente de Asesoría Jurídica, para su opinión legal, señala que la acumulación de inasistencias injustificadas constituye una FALTA GRAVE tipificada en el Art. 25° inciso h) del DECRETO Legislativo N° 728, De esta manera y teniendo como sustento lo anteriormente señalado, el AB como máxima autoridad de la misma, emite la CARTA DE PRE AVISO dirigida al hoy demandante A, con fecha 17.02.2015, donde se le comunica claramente cuáles son los supuestos de las faltas en que ha incurrido, siendo estos la ACUMULACION DE INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS a su centro de labores, tipificado en el Art. 25° inciso h) del DECRETO Legislativo N° 728, que señala una ausencia injustificada por más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, se advierte que ha SOBREPASADO EL LÍMITE QUE IMPONE LA LEY SEÑALADA, ya que ha acumulado una cantidad total de 24 ausencias injustificadas en todo el año 2014. Asimismo, concede al trabajador <u>seis (06) días para que ejerza su derecho de defensa.</u> Con fecha 24.02.2015 el hoy demandante A presenta sus descargos mediante documento de registro N° 2 adoptado 715/2015 alegando que: B no ha adoptado las medidas necesarias que tendieran a corregir el comportamiento del trabajador, al haber tenido conocimiento mes a mes de las supuestas inasistencias. Asimismo, señala que existen precedentes jurisprudenciales del Tribunal del Servicio Civil, de cumplimiento obligatorio sobre el principio de inmediatez y que B no ha acatado. El trabajador sin embargo, no hace referencia a alguna justificación objetiva de sus inasistencias, tampoco presenta documentos que acrediten que haya justificado oportunamente sus inasistencias, ni señala razones por las que no haya podido concurrir a su centro de labores. <u>En ese sentido y con fecha</u></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>09.03.2015 el AB, cursa la CARTA DE DESPIDO, en la cual se hace referencia a las imputaciones objetivas señaladas en la carta de pre aviso y se hace referencia a los descargos presentados por el trabajador, asumiendo que, ante la falta de justificación de sus inasistencias y el hecho que no ha negado las mismas, se asume que tácitamente ha aceptado las imputaciones que se le hacen.</p> <p>EL INFORME N° 431-2015/MPL-SGRH-AMPYESCL del 08.06.2015 emitido por el Área de Movimiento de Personal y Escalafón, en su informe escalafonario adjunto señala que el ex servidor A, es OBRERO PERMANENTE perteneciente al Régimen del Decreto Legislativo N° 728, sin registrar cargo fijo. De acuerdo a ello, corresponde aplicar al mencionado servidor los artículos contenidos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728: Art. 24° causas justas de despido, inciso a) comisión de falta grave. Art. 25° son faltas graves: <i>Inciso h) "El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, haya sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso..."</i></p> <p>Asimismo, corresponde también aplicar el DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR REGLAMENTO DE LEY DE FOMENTO AL EMPLEO, artículo 37,38,42,43,44.</p> <p>También es de aplicación en el presente caso el Reglamento de Asistencia y Permanencia en el Trabajo de la B, el cual señala en su Art. 84° que señala que "las inasistencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) días en un periodo de cien ochenta días calendario, es causal de destitución por abandono de cargo, previo proceso administrativo..."</p> <p>El servidor A, según el informe N° 0202/2015-MPL-SGRH-ACPAP del 04 emitido por el Área de Control de Personal, durante el año 2014 acumula 24 días de</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>inasistencias injustificadas, informe que corrobora el anterior Informe N° 0021/2015- MPL-SGRH-ACPAP que sirvió de sustento para el proceso de despido realizado.</p> <p>Finalmente el trabajador se le cursa su CARTA DE DESPIDO habiendo transcurrido los seis días otorgados para que ejerza su derecho de defensa, y habiendo presentado sus descargos, al no ser estos satisfactorios para justificar la falta cometida, se procede a comunicar la extensión del vínculo laboral, que se hace efectiva desde la fecha de la carta esto es desde el 09.03.2015.</p> <p>En ese orden de ideas, el despido por comisión de falta grave sustentado en acumulación de inasistencia injustificadas se haya plenamente acreditado, si como se acredita que se ha seguido el debido procedimiento, por lo que la demanda deberá declararse INFUNDADA.</p> <p>A folios 123 a 124, se llevó a cabo la audiencia UNICA, reservándose el fallo de la sentencia de conformidad con el artículo 47 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, la cual se emite en la fecha, y-</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01

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

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

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	Media	Alta	Muy	Muy	Baja	Media	Alta	Muy alta	
Motivación de los hechos	V.-CONSIDERANDO: PRIMERO.- Que, uno de los contenidos del derecho al Debido Proceso es el deber de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada motivada y congruente con las pretensiones, oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, le expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a ley, empero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea proporcionado con los hechos que al Juez le corresponde resolver SEGUNDO.- Que, el derecho al trabajo es un derecho consagrado en el artículo 22° de nuestra Constitución Política y previsto también en los artículos 6° y 7° del Protocolo de San Salvador. Cabe recordar que sobre el derecho al trabajo el Tribunal Constitucional en sentencia emitida en el Expediente Número 1124-2001-AA/TC ha establecido “Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. É de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por la otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa...” La exigencia de causas justas de separación de un trabajador, se sustentan en la estrecha relación existente entre el derecho al trabajo y la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, tal y como lo reconoce al artículo 7° inciso d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple	2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13 - 16]	[17 - 20]	
		2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.											
		3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). No											
													18

	<p>Culturales – más conocido como Protocolo de San Salvador- el mismo que fue aprobado mediante resolución Legislativa Numero 26448 (publicada en el Diario Oficial de Peruano el veintiocho de abril de mil novecientos noventa y cinco), por lo que la causalidad del despido integra el contenido esencial del derecho consagrado en el artículo 22° de la Constitución y proyecta sus efectos sobre el artículo 27°, tal como lo ha reconocido el Tribunal Constitucional.</p> <p>TERCERO.- Por otro lado el Tribunal Constitucional, en el expediente número 010-2002-AI/TC, en su fundamento 44: El principio de legalidad constituye una garantía constitucional de los derechos fundamentales de los ciudadanos, consagrado por la Constitución en su artículo 2 inciso 24, literal d), el cual “Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible (...)”. Igualmente, ha sido recogido por los principales instrumentos del Derecho Humanos, artículo 11°, numeral 2; Convención Americana sobre Derecho Humanos, artículo 9°, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 15°”. Fundamento 45: El principio de legalidad exige no solo que por ley se establezcan los delitos, sino también que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas en la ley. Esto es lo que se conoce como el mandato de determinación, que prohíbe la promulgación de leyes penales indeterminadas, y constituye una exigencia expresa en nuestro texto constitucional al requerir el literal “d” del inciso 24) del artículo 2° de la Constitución que la tipificación previa de la ilicitud penal sea “expresa e inequívoca” (Lex certa). Fundamento 46:</p> <p>El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que esta dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de “lex certa” no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso. Ni siquiera las formulaciones más precisas, las más casuísticas y descriptivas que se puedan imaginar, llegar a dejar de plantear problemas de determinación en algunos de sus supuestos, ya que siempre poseen un ámbito de posible equívocidad. Por eso se ha dicho, con razón, que “en esta materia no es posible aspirar a una precisión matemática porque esta escapa incluso a las posibilidades de lenguaje” (CURY</p>	<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
<p>Motivación del derecho</p>	<p>El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que esta dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de “lex certa” no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso. Ni siquiera las formulaciones más precisas, las más casuísticas y descriptivas que se puedan imaginar, llegar a dejar de plantear problemas de determinación en algunos de sus supuestos, ya que siempre poseen un ámbito de posible equívocidad. Por eso se ha dicho, con razón, que “en esta materia no es posible aspirar a una precisión matemática porque esta escapa incluso a las posibilidades de lenguaje” (CURY</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es</p>					<p>X</p>					

	<p>URZUA: Enrique: La ley penal en blanco. Temis, Bogotá, 1988, p.69).”</p> <p>CUARTO.- Que, es materia de pronunciamiento, la demanda interpuesta por A, contra B, sobre reposición a su centro laboral como OBRERO de dicha municipalidad, alegando que fue despedido en forma ilegal y sin el previo proceso administrativo, y que ingreso a laborar el 01 de febrero del 2006, en calidad de obrero de limpieza Pública y fue reconocido como tal por Resolución de Gerencia N° 0287-2012/MPL-A-GM.GAJ del 13 de abril del 2012. Y sin embargo con carta de pre aviso de despido de fecha 10 de enero del 2015 y notificada el día 17 de febrero del 2015, la B demandada le imputa a la comisión de falta grave que hacen irrazonable la subsistencia de la relación laboral, específicamente su inasistencias injustificadas al centro de trabajo; específicamente sus inasistencias injustificadas al centro de trabajo; imputación basada en el informe N° 056/2015-MPL-SGRH de fecha 21 de enero del 2015 emitido por el Sub Gerente de Recursos Humanos . La carta señala que dicho informe da cuenta que el recurrente ha acumulado 24 días de inasistencias injustificadas a su centro de trabajo, alega también que se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo y al proceso, la demanda con fecha 09 de marzo del 2015, emite la Carta de Despido basando su decisión que se verá si efectivamente el despido por falta grave ejecutado por la entidad ha sido de acuerdo a ley, o si se afectó el derecho de defensa y el debido proceso administrativo, dejándose constancia que para mejor resolver en la audiencia única se implementó la prueba de oficio, de que el demandante adjunte sus boletas de pago de los meses que se le imputan dichas faltas.</p> <p>QUINTO.- De autos se aprecia que mediante carta de preaviso de fecha 10 de enero del 2015 (ver folios 7 a 8), se le concedió el plazo de 06 días para que haga su descargo y según el informe número 056-2015- SGRH, de fecha 21 de enero del 2014, cuenta con 24 días de inasistencias injustificadas a su centro de labores de B. Ante ello, el demandante mediante escritos de folios 10, solicito a la entidad la entrega de la documentación y los antecedentes que sirvió para expedir dicha carta, hecho que no fue atendido por la entidad, y a pesar de ello el demandante se vio obligado a realizar su descargo conforme a su escrito de fecha 23 de febrero del 2015, alegando precisamente la falta de información y documentación pertinente que la entidad estuvo obligada a entregarle para que el demandante pueda hacer su descargo correspondiente. Sin embargo la entidad emitió la CARTA DE DESPIDO con fecha 09 de marzo del 2015, obrante a folios trece, en la cual se le imputa la falta grave de haber acumulado 24 inasistencias durante el año 2014, lo que sobrepasa</p>	<p>la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ampliamente el limite permisivo de 15 días en 180 días calendario, quedando extinguido el vínculo laboral.</p> <p>SEXTO.- Al respecto el TEXTO UNICO ORDENADO del DECRETO LEGISLATIVO 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral aprobado por D.S. 003-97-TR, en su artículo 25 dispone que son faltas graves: “h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la imputabilidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se haya aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y supuestos legales del artículo 25, de la citada norma.-</p> <p>SETIMO.- Conforme aparece del INFORME número 0202-2015-MPL, de fecha 04 de junio del 2015, y hoja adjunta obrante a folios 45, refiere que el demandante tiene las siguientes faltas: en el mes de enero del 2014; fulto el día 20. En el mes mayo los días 26 y 31, en el mes de junio el día 03, 16,24 y 30, en el mes de julio el día 14, 16, 21,22 y 30, en el mes de agosto los días 1,2,4,5,6,9,11,15,18, en el mes de octubre el día 6, y en el mes de diciembre el día 26 y 27. Comparado con el “REPORTE DE ASISTENCIA EFECTIVA DE A”, agregando con el informe número 0288-2015-MPL-SGRH-ACPAP, del 12 de agosto del 2015, obrante a folios ciento cuatro a ciento veintiuno, no existe coincidencia, pues se aprecia que en el mes de enero el día 20 si asistió marcando su tarjeta a 3:00 (ver reporte folios 105- vuelta) en el mes de agosto del día 10, asistió marcando tarjeta, a horas 3:53.57 (ver folios 112). Todo ello corroborado con las boletas de pago presentadas por el demandante obrante de folios 92 a 103, en la que se aprecia que en el mes de enero del 2014 (ver folios 92), NO REGISTRA NINGUNA falta, sino que se registró una tardanza, por el cual fue descontado por un monto 38.80 nuevos soles, en el mes de mayo no registra ninguna falta ni tardanza, pues en el rubro tardanza aparece como 00.00 (ver folios 96), en el mes de junio NO FIGURA NINGUNA FALTA NI TARDANZA 00.00, (ver folios 97); en el mes julio se le ha descontado por tardanza y no falta (ver folio 98), en el mes de agosto se le ha descontado por tardanza y no faltas (ver folios 99), en el mes de octubre se le ha descontado por tardanza, y en el mes de diciembre NO REGISTRA TARDANZA NI FALTA, (ver boleta de folios 103). No existe coincidencia en lo que expresan los informes y las boletas de pago del demandante. Las supuestas faltas imputadas al demandante no se enmarcan dentro de los supuestos establecidos en el inciso h) del artículo 25 del D.S. 003-97-TR, no se ha generado 3 días consecutivos, ni cinco</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>días no consecutivos en el plazo de treinta días, ni 15 días en seis meses, antes de expedida la carta de preaviso, pues si contamos para el último supuesto no acumula los 15 días que establece la norma para la causa del despido por falta grave, igualmente desde el mes de agosto al mes de diciembre tampoco acumula los 15 días durante dichos meses, dejándose constancia que en el mes de diciembre no se le ha descontado ninguna falta ni tardanza, por lo que los informes de la entidad que sirvieron para el despido no resultan reales.-</p> <p>OCTAVO.- Por otro lado debe tenerse en cuenta que la entidad demandada, en los casos que efectivamente ha fallado, ha sido objeto del descuento de sus haberes, y en el caso de tardanzas, igualmente ha sido descontado, máxime que la empleadora a consentido dichas tardanza en el año 2014, procediendo al descuento respectivo, por lo que a la fecha de imputación de la falta ya no resulta procedente cursar las cartas de pre aviso y despido, también no se ha respetado el debido proceso administrativo, pues al demandante no se le ha entregado la documentación respectiva para que haga sus descargos, limitándose el derecho a la legítima defensa dentro del proceso administrativo sancionador, máxime si ello iba a generar su despido de su centro laboral, afectando su derecho al trabajo y , la dignidad del trabajador conforme se ha precisado en los considerandos anteriores; en tal sentido resulta que el despido por supuesta falta grave del demandante ha sido efectuado en forma ilegal, sin estar inmersos en los supuestos tipificados en el inciso h) del artículo 25 del Decreto Legislativo 728, por lo que corresponde declarar la nulidad de dicho despido y disponer su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, considerando que el demandante es trabajador permanente de dicha entidad desde el año 2006, habiendo logrado su estabilidad laboral, el cual para ser despedido debe ser a través de un debido proceso administrativo. Pues nuestra Constitución Política en sus artículos 22 y 23 ha establecido que “el trabajo es un deber y un derecho del ciudadano peruano, base del bienestar social y un medio de realización de la persona humana, y que el trabajo, en sus diversas modalidades y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador, igualmente los artículos 24, 25 y 26 ha establecido que el Trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual, que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal, anual y remunerado, asimismo ha precisado como reglas o principios de observancia obligatoria que en la relación laboral debe respetarse a) la igualdad de oportunidades sin discriminación, b) la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la constitución y la ley y c) la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.-</p> <p>NOVENO.- Con respecto al pago de remuneraciones dejadas de percibir, intereses costas y costos.- El artículo 40 del D.S. 003-97-tr, dispone “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 periodos 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 consecuencia al haberse probado en autos que su despido fue arbitrario, debe ordenarse el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir más intereses legales, los que se calcularán en ejecución de sentencia. Con respecto a las costas y costos, tratándose de la demanda contra una entidad estatal se le exonera de dicho pago.-</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01

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

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

Fuente: Expediente N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01

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

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

Fuente: Expediente N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01

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

	<p>ochenta días) ha acumulado un total de diecisiete inasistencias injustificadas, lo que de acuerdo al inciso h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del decreto legislativo 728; constituye causal de despido, en ese sentido la falta grave cometida por el actor está completamente acreditada; iv) el A quo realiza un análisis antojadizo de los hechos, mostrando una completa parcialidad con el demandante, llegando a esbozar documentos forzosos para tratar de justificar el amparo del manifiesto incumplimiento de las obligaciones laborales del demandante; v) que el fundamento sétimo de la sentencia, el juez indica que el reporte de asistencia anexo al informe N° 0288/ 2015-MPL-SGRH-ACPAP, aparece que si marco los tarjeta días veinte de enero del dos mil catorce y diez de agosto del dos mil catorce y por tanto no existe coincidencia con la realidad. Al respecto mi representada jamás ha imputado como falta considerada para el despido el día diez de agosto del año dos mil catorce. vi) que no ha considerado que el Decreto supremo N° 001-96-TR Reglamento de Ley de Fomento al empleo señala: que para que configure el abandono de trabajo, se requiere que las ausencias del trabajador sean puestas de conocimiento del empleador, de autos no se advierte que el demandante haya hecho esto en conocimiento de la B mediante ningún medio sus inasistencias, ni que las haya justificado de manera alguna.-</p> <p>ERCERO.- Conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del “Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 4°” del acotado ordenamiento jurídico, “el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; asimismo la jurisprudencia de la Corte Suprema de la Republica ha señalado al respecto”: “Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior” 1...”El Juez Superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el Juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”.-</p> <p>CUARTO: Del examen detenido de estos autos, de cara al recurso de apelación, se tiene:</p>	<p>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).No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p>Motivación del derecho</p>	<p>ERCIERO.- Conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del “Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 4°” del acotado ordenamiento jurídico, “el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; asimismo la jurisprudencia de la Corte Suprema de la Republica ha señalado al respecto”: “Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior” 1...”El Juez Superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el Juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”.-</p> <p>CUARTO: Del examen detenido de estos autos, de cara al recurso de apelación, se tiene:</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). No cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) No cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).No cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido</p>	<p>X</p>										

<p>1) El demandante acude al Juzgado Laboral solicitando se ampare su pretensión de reposición a su centro de labores en la B, alegando haber sido despedido arbitrariamente el nueve de marzo del dos mil quince, imputándole la comisión de falta grave, específicamente inasistencias injustificadas al centro de trabajo, basada en el informe N° 056/2015-MPL-SGRHDE de fecha veintiuno de enero de dos mil quince.</p> <p>2) En la recurrida él A quo ha determinado que: i) del informe 202-2015- MPL, de fecha cuatro de junio del dos mil quince refiere que el demandante ha acumulado veinticuatro faltas en el año del año dos mil catorce correspondientes a los meses de enero, mayo, junio, julio, agosto, octubre, y diciembre; que comparado con el reporte de inasistencia efectiva de A agregando con el informe número 0288/ 2015-MPL- SGRH-ACAP, del doce de agosto del dos mil quince, no existe coincidencia, pues se aprecia que el mes de enero el día veinte sí asistió marcando tarjeta, en el mes de agosto del día diez asistió marcando tarjeta. ii) ello corroborado con las boletas de pago presentadas por el demandante en las que se aprecia que en el mes de enero del dos mil catorce no registra ninguna falta, sino que se registró una tardanza y por el cual fue descontado por un monto de S/ 38,80 (treinta y ocho nuevos soles con ochenta céntimos), en el mes de mayo no registra ninguna falta ni tardanza pues en el rubro tardanza aparece como 00.00; en el mes de junio no figura ninguna falta o tardanza, en el mes julio se le ha descontado por tardanza y no por falta, en el mes de agosto se le ha descontado por tardanza y no faltas, en el mes de octubre no se le ha descontado por tardanza y en el mes de diciembre no registra tardanza ni falta; no existe coincidencia en lo que expresan los informes y las boletas de pago del demandante. Las supuestas faltas imputadas al demandante no se enmarcan dentro de los supuestos establecidos en el inciso H) del artículo 25 del D.S. 003-97-TR...”- QUINTO.- Que, el artículo 25 del Decreto Legislativo 728, señala 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”; así tenemos que en el inciso H) señala que es falta grave “el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”, así mismo en el artículo 31 del mismo cuerpo normativo señala que “el empleador no</p>	<p>evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>												
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el artículo. Como el artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez”.-</p> <p>SEXTO: Que, en atención del considerando precedente se considera necesario, en primer término, dilucidar si en el procedimiento de despido del recurrente se ha afectado el principio de inmediatez; al respecto el tribunal constitucional en expediente N° 00453-2007-PA, delimito los alcances de dicho principio, el cual constituye un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta, estableciendo que el principio de inmediatez tiene dos etapas definidas:</p> <p>(i) El proceso de cognición, “que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores. Las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y d dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el computo de cualquier termino que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibídem, comentario a la Casación N° 1917-2003- Lima (El peruano, treinta y uno de mayo del año dos mil siete). Citando el comentario de Jaime Beltrán Quiroga, pagina doscientos treinta y uno); es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleadoras del empleador, (ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>configurar la voluntad del despido, ya que este por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo (Ibídem)”.-</p> <p>SÉTIMO: Que, a tenor de lo expuesto por el tribunal constitucional en el caso de autos tenemos que: i) Con fecha veinte de enero del año dos mil quince el responsable del Área de control de Personal emite el informe N° 0021/2015-MPL-SGRH-ACPAP donde hace conocer al Sub Gerente de Recursos Humanos sobre el personal obrero que registra mayor cantidad de inasistencias injustificadas durante el años dos mil catorce, esto es del uno de enero del año dos mil catorce al treinta y uno de diciembre del dos mil catorce. Dentro de la nómina de ocho trabajadores con mayor cantidad de faltas, se encuentra el hoy demandante A, con un total de veinticuatro inasistencias durante el año dos mil catorce; ii) Por su parte, el Sub Gerente de Recursos Humanos, al tomar conocimiento de dicho informe, remite mediante INFORME N° 056/2015-MPL-SGRH de fecha veintiuno de octubre del dos mil quince el expediente administrativo al Gerente de Asesoría. Para su opinión legal, señalando que la acumulación de inasistencias injustificadas constituye una FALTA GRAVE de acuerdo al texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y al Reglamento Interno de Trabajo; iii) El Gerente de Asesoría Jurídica emite el informe Legal N° 0160-2015-GAJ del diez de febrero del año dos mil quince estando a la acumulación de inasistencias injustificadas de los trabajadores mencionados tipificadas como falta grave en el artículo 25° inciso h) del Decreto Legislativo N° 728, OPINA que los mencionados trabajadores debe remitirse sus correspondientes cartas de pre aviso de despido; iv) De esta manera, AB emite la CARTA DE PRE AVISO dirigida al demandante, con fecha diecisiete de febrero del año dos mil quince, donde se le comunica claramente cuáles son los supuestos de las faltas en que ha incurrido, siendo la acumulación</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de inasistencias injustificadas a su centro de labores, tipificado en el Artículo 25° inciso h) del Decreto Legislativo N° 728, que señala una ausencia injustificada por más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario; v) así mismo, se le concede al trabajador seis (6) días para que ejerza su derecho de defensa; vi) mediante escrito de fecha veinticuatro de febrero del año dos mil quince el demandante presenta sus descargos alegando que: la B no ha adoptado las medidas necesarias que tendieran a corregir el comportamiento del trabajador, al haber tenido conocimiento mes a mes de las supuestas inasistencias. Asimismo, señala que existen precedentes jurisprudenciales del Tribunal del Servicio Civil, de cumplimiento obligatorio sobre el principio de inmediatez y que la B no ha acatado. vii) con fecha nueve de marzo del año dos mil quince el AB, cursa la carta de despido, en la cual se hace referencia a las imputaciones objetivas señaladas en la carta de pre aviso y se hace referencia a los descargos presentados por el trabajador; viii) la carta de despido se le curso al demandante habiendo transcurrido los seis días otorgados para que ejerza su derecho de defensa, carta que se hace efectiva desde el nueve de marzo del año del dos mil quince.-</p> <p>OCTAVO: Que, la entidad demandada procede a despedir al demandante por la comisión de falta grave tipificadas en el artículo 25° inciso h) del decreto legislativo 728, como inasistencias injustificadas por más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendarios, que comprenden desde el mes de julio hasta el mes de diciembre del dos mil catorce, así como se puede apreciar del informe N° 021/ 2015-MPL-SGRH-ACPAP, de folios cuarenta y siete a cincuenta, en el que se hace de conocimiento al sub gerente de recursos humanos acerca del personal con mayor record de inasistencia, detallando que el demandante había faltado a su centro de trabajo el veinte de enero; veintiséis y treinta y uno de mayo; tres, dieciséis julio; uno, dos, cuatro, cinco, seis, nueve, once, quince y dieciocho de agosto; uno de octubre; veintiséis y veintisiete de diciembre; todo ello corroborado con el reporte de asistencias; de folios ciento cinco a ciento veintiuno; en el que se puede ver a detalle que el trabajador no ha registrado sus asistencia de los días arriba mencionados; acumulando un total de diecisiete inasistencias injustificadas en el periodo de julio a diciembre.-</p> <p>NOVENO: En este orden de ideas, este colegiado llega a la conclusión que el procedimiento de despido y el acto de despido de la demandante no han sido efectuados en contravención del principio de inmediatez; por el contrario, ha existido un periodo de tiempo razonable desde que el empleador tuvo conocimiento de la falta y la sancionó, lo que se encuentra justificado por la</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>gravedad de la falta imputada. Toda vez que en autos el actor no ha logrado desvirtuado las inasistencias imputadas por su empleador, más bien en su escrito de descargo de folios cuatro y del escrito de demanda de folios dieciocho a treinta y uno, señala que dichas faltas no fueron corregidas por su empleador, y que el transcurso del tiempo entre la falta y decisión se asimila a la decisión tacita del empleador de condonar la falta cometida; así mismo a folios cuarenta y tres obra el informe escalafonario donde se advierte que este ya se le había llamado la atención mediante memorándum múltiple N° 008/2014-2014-2010-MPL-GESEDES/SGMAPS-AAU, por abandonar su área de trabajo del día uno de agosto del año dos mil catorce, por lo que en el presente caso de autos la demandada le está imputando diecisiete faltas injustificadas que comprenden del periodo de julio a diciembre del año dos mil catorce, faltas que el demandante no ha logrado desvirtuar con documento idóneo, por lo que el empleador al tener conocimiento de las mismas el veinte de enero del año dos mil quince, dio inicio al procedimiento de despido, pues en el presente caso no se ha vulnerado el principio de inmediatez ya que el despido del trabajador se ha desarrollado teniendo en cuenta i) una etapa previa, iniciada cuando el empleador tomó conocimiento de la comisión de la falta grave cometida; ii) Una etapa procedimental, que se inició cuando el empleador le envió al trabajador la carta de imputación de faltas graves para que presente su descargo. iii) Una etapa de decisión, que se inició luego de s, veinticuatro y treinta de junio; catorce, dieciséis, veintiuno, veintidós y treinta de que el trabajador presento su carta de descargo cuyos argumentos no desvirtuaron la imputación de las inasistencias imputadas.-</p> <p>DECIMO: Si bien el actor demanda en su escrito de demanda solicita reposición por despido arbitrario tenemos que: 1) El despido es aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador. Es, por ello, la que expresa, de manera más evidente, la contraposición de intereses entre empleador y trabajador; b) En nuestro ordenamiento jurídico el despido arbitrario se configura en dos escenarios: 1) cuando se despide al trabajador por no haberse expresado causa o sin causa, o 2) cuando se despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el juicio o proceso judicial; como ya ha quedado sentado en los considerandos precedentes, no se ha vulnerado el derecho de trabajo del actor, ni mucho menos el principio de inmediatez, por haber sido despedido por falta grave como es la acumulación de más de quince faltas en un periodo de ciento ochenta días, dicho periodo imputable corresponde durante el periodo de julio a diciembre del año dos mil catorce; por lo que deviene en improcedente lo</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	solicitado por el actor. En tal sentido, debe revocarse la recurrida que declara fundada la demanda y reformándola se declara infundada.-													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01

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

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

Fuente: Expediente N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01

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

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 00475-2015-0-1708-JM-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE-LAMBAYEQUE. 2021.** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Trujillo, noviembre del 2021

Edelvira Haydeé Rojas Marino
Código de estudiante: 2606152069
DNI N° 10672748

The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'EHR', written over a purple circular stamp. The stamp has some illegible text around its perimeter. The signature is written in a cursive style.

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2021																
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II				
		Mes				Mes				Mes				Mes				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del Proyecto	X																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X										
7	Recolección de datos						X	X	X	X								
8	Presentación de resultados								X	X								
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X							
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X					
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X					
14	Redacción de artículo científico												X	X				

ANEXO 8: PRESUPUESTO

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