



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR
DESPIDO INCAUSADO; EXPEDIENTE N° 00899-2020-0-
2501-JR-LA-03. DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2023**

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

AUTOR

PONCE CRUZ, CRISTHIAN DANIEL

ORCID: 0000-0002-3982-2015

ASESORA

GONZALES NAPURI, ROSINA MERCEDES

ORCID: 0000-0001-9490-5190

CHIMBOTE – PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0213-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **09:30** horas del día **31** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Presidente
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
LIVIA ROBALINO WILMA YECELA Miembro
Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO; EXPEDIENTE N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2023**

Presentada Por :
(0106171254) **PONCE CRUZ CRISTHIAN DANIEL**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
Miembro

Ms. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES

Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO; EXPEDIENTE N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2023 Del (de la) estudiante PONCE CRUZ CRISTHIAN DANIEL, asesorado por GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 9% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 23 de Febrero del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis Padres que me apoyaron moralmente y psicológicamente, a mis hermanos por su apoyo incondicional en momentos que no entendía algo, a mi familia en general por sus ánimos que me dieron y a la persona que amo mucho de la cual me brindo su alegría y apoyo moral en momentos que no me sentía bien y me animaba a terminar este trabajo.

Cristhian Daniel Ponce Cruz

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por haberme dado la vida, la salud y por cuidarme en cada etapa de mi vida, por darme la oportunidad de poder estudiar una carrera profesional, ya que sin él no hubiera logrado nada.

A mis Padres por todo el apoyo que me ha dado desde niño hasta esta instancia, que estoy terminando este trabajo y que siempre les agradeceré por todas las enseñanzas que me han dado y a mi asesora por ayudarme a realizar este trabajo de investigación.

Cristhian Daniel Ponce Cruz

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Caratula.....	I
Jurado evaluador.....	II
Reporte turnitin.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice general.....	VI
Lista de cuadros de resultados.....	XII
Resumen.....	XIII
Abstract.....	XIV
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	01
1.1. Descripción del problema.....	01
1.2. Formulación del problema.....	04
1.3. Justificación de la investigación.....	04
1.4. Objetivos.....	06
1.4.1. Objetivo General.....	06
1.4.2. Objetivos Específicos.....	06
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	07
2.1. Antecedentes.....	07
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	07
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	08
2.1.3. Antecedentes Locales o Regionales.....	10
2.2. Bases teóricas.....	11
2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal.....	11
2.2.1.1. La pretensión.....	11
2.2.1.1.1. Definición.....	11
2.2.1.1.2. Elementos de la pretensión procesal.....	12

2.2.1.1.3. Pretensión propuesta en el proceso materia de estudio.....	12
2.2.1.2. Los puntos controvertidos del proceso.....	12
2.2.1.2.1. Definición.....	12
2.2.1.3. El derecho procesal del trabajo	13
2.2.1.3.1. Concepto.....	13
2.2.1.3.2. Regulación de la normativa del proceso laboral.....	13
2.2.1.3.3. Principios del derecho procesal del trabajo.....	13
2.2.1.3.3.1. El Principio de la Inmediación.....	13
2.2.1.3.3.2. El Principio de la Oralidad.....	14
2.2.1.3.3.3. El Principio de la Concentración.....	15
2.2.1.3.3.4. El Principio de Primacía de la Realidad.....	15
2.2.1.3.3.5. Principio de Celeridad.....	16
2.2.1.3.3.6. El Principio de la Economía Procesal	16
2.2.1.3.3.7. El Principio de la Veracidad.....	17
2.2.1.4. Proceso abreviado laboral.....	17
2.2.1.4.1. Concepto.....	17
2.2.1.4.2. Regulación.....	18
2.2.1.4.3. El desarrollo procesal etapas.....	18
2.2.1.5. Los sujetos del proceso.....	20
2.2.1.5.1. Definición.....	20
2.2.1.5.2. El juez.....	20
2.2.1.5.3. El demandante.....	20
2.2.1.5.4. El demandado.....	21
2.2.1.6. Los medios probatorios.....	21
2.2.1.6.1. Concepto.....	21
2.2.1.6.2. Objeto de la prueba.....	21

2.2.1.6.3. Los medios probatorios en el proceso materia de estudio.....	22
2.2.1.7. Las Resoluciones.....	22
2.2.1.7.1. Definición.....	22
2.2.1.7.2. Las Clases.....	22
2.2.1.7.3. Resoluciones que se encuentran en el proceso de estudio.....	23
2.2.1.8. La sentencia.....	23
2.2.1.8.1. Definición.....	23
2.2.1.8.2. Las partes de una sentencia.....	23
2.2.1.9. El principio de motivación.....	24
2.2.1.9.1. Concepto.....	24
2.2.1.10. El principio de congruencia.....	24
2.2.1.10.1 Concepto.....	24
2.2.1.11. Los medios impugnatorios.....	25
2.2.1.11.1. Definición.....	25
2.2.1.11.2. Las clases de los medios impugnatorios.....	25
2.2.2. Bases teóricas de tipo sustantivas.....	28
2.2.2.1. El derecho del Trabajo.....	28
2.2.2.1.1. Concepto.....	28
2.2.2.2. El contrato laboral o de trabajo.....	28
2.2.2.2.1. Definición.....	28
2.2.2.2.2. Elementos esenciales del contrato laboral.....	29
2.2.2.2.3. Clases de contrato de trabajo.....	31
2.2.2.3. El empleador.....	32
2.2.2.3.1. Definición.....	32
2.2.2.3.2. Características del empleador.....	32
2.2.2.4. El trabajador.....	32
2.2.2.4.1. Definición.....	32
2.2.2.4.2. Características del trabajador.....	32

2.2.2.5. El despido.....	33
2.2.2.5.1. Definición.....	33
2.2.2.5.2. Sentido restringido y sentido integral del despido.....	33
2.2.2.5.3. Causas del despido laboral.....	34
2.2.2.5.4. Clases de Despido.....	34
2.2.2.6. Los fundamentos jurídicos del derecho a la estabilidad en el trabajo.....	39
2.2.2.6.1. Aspecto general.....	39
2.2.2.6.2. El principio de continuidad.....	39
2.2.2.6.3. Garantía de los derechos colectivos.....	40
2.2.2.6.4. Derecho al Trabajo.....	41
2.2.2.7. Trámite del despido disciplinario.....	42
2.2.2.7.1. Procedimiento previo del despido.....	42
2.2.2.7.2. El acto de despido.....	42
2.2.2.7.3. Impugnación judicial de despido.....	43
2.2.2.8. Reposición al trabajo	44
2.2.2.8.1. Concepto.....	44
2.2.2.8.2. Regulación.....	44
2.2.2.8.3. El Derecho de Reposición del trabajador.....	44
2.3. Hipótesis – Marco Conceptual.....	45
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	47
3.1. Nivel, Tipo y Diseño de investigación.....	47
3.1.1. Nivel de investigación.....	47
3.1.1.1. Exploratorio.....	47
3.1.1.2. Descriptiva.....	47
3.1.2. Tipo de investigación.....	47
3.1.2.1. Cuantitativo.....	47
3.1.2.2. Cualitativo.....	48
3.1.2.3. Mixta.....	48

3.1.3. Diseño de investigación.....	48
3.1.3.1. No experiemetal.....	48
3.1.3.2. Retrospectiva.....	48
3.1.3.3. Transversal.....	48
3.2. Unidad de Análisis.....	49
3.3. Variables: Definición y operacionalización.....	49
3.3.1. Variable.....	49
3.3.2. Indicadores.....	50
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	50
3.4.1. Descripción de técnicas.....	50
3.4.2. Descripción de instrumentos.....	51
3.5. Método de análisis de datos.....	51
3.5.1. De la recolección de datos.....	52
3.5.2. Plan de análisis de datos.....	52
3.5.2.1. La primera etapa: Inicio de recolección de datos.....	52
3.5.2.2. Segunda etapa: Recolección de datos.....	52
3.5.2.3. La tercera etapa: Análisis sistemático.....	52
3.6. Aspectos éticos.....	53
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	54
CAPÍTULO V: DISCUSION.....	58
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES.....	66
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXOS.....	76
ANEXO 01: Matriz de consistencia.....	77
ANEXO 02: Definición y operacionalización de la variable.....	79
ANEXO 03: Instrumento de recolección de información.....	85
ANEXO 04: Evidencia empírica del objeto de estudio.....	91

ANEXO 05: Procedimiento de recolección, organización y calificación de datos.....	105
ANEXO 06: Cuadros descriptivos para la obtención de resultados.....	119
ANEXO 07: Carta de compromiso ético.....	155
ANEXO 08: Autorización de publicación de artículo científico.....	156

LISTA DE CUADROS DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia.....	54
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	56

RESUMEN

La investigación tendrá como problema: **¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023?** Tendrá como objeto de estudio determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023. Asimismo, la metodología tendrá de tipo cuantitativo y cualitativo (mixto), nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizará de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, empleando las técnicas de la observación, el análisis de contenido y una lista de cotejo. Los resultados revelarán que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive concernientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: **muy alta** y, de la sentencia de segunda instancia fue de rango: **muy alta**. Como conclusión se vió que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia fue de rango **muy alta y muy alta**, respectivamente.

Palabras clave: calidad, despido incausado, instancia y sentencia.

ABSTRACT

The investigation will have the problem: **What is the quality of the first and second instance rulings on reinstatement for unjustified dismissal, according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters; File No. 00899-2020-0-2501-JR- LA-03. Del Santa Judicial District, 2023?** The object of study will be to determine the quality of the first and second instance rulings on reinstatement for unjustified dismissal, according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters; File No. 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Del Santa Judicial District, 2023. Likewise, the methodology will have a quantitative and qualitative (mixed) type, an exploratory descriptive level, and a non-experimental, retrospective and transversal design. Data collection will be carried out from a file selected through convenience sampling, using observation techniques, content analysis and a checklist. The results will reveal that the quality of the expository, consideration and resolution part concerning: the first instance sentence was **very high** and the second instance sentence was **very high**. In conclusion, it was seen that the quality of the first and second instance sentences was of a **very high** and **very high** range, respectively.

Keywords: quality, uncaused dismissal, instance and sentence.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Realidad Problemática

CONTEXTO INTERNACIONAL

En Colombia, según Charry (2017) señala que descubre reformas para mejorar la administración de justicia en sede laboral, entre ellos que los Tribunales de Trabajo son llamados Juntas de Conciliación de Arbitraje que por mandato constitucional se encuentran conformadas de 13 magistrados del tribunal tripartito tiene que emitir resoluciones en base a la conciencia, y efectividad procesal, de contestar demanda “se da un plazo de diez días para que el demandado pueda comparecer a la audiencia y contestar en ella”. (p. 64)

Por su parte Castellanos (2021) señala que en México: “la pandemia desnudó y mostró la crisis terrible que ya padecía la administración de justicia mexicana. De igual forma, paró las protestas sociales que habían, obstaculizó las denuncias penales empeoró la impunidad y la revictimización social, agravando de manera impresionante a las personas más necesitadas, a pesar de las terribles muertes, el impacto social y económico que dejó este virus en México, la administración de justicia seguirá dejando mucho que pensar en la sociedad”. (p. 27).

En el Perú

Por otro lado, Campos (2018) sostiene:

“Consideramos que la organización y el sistema de justicia es un poco lento por la carga procesal debido a los tantos problemas que pasa la sociedad día a día y se recibe muchas demandas todos los días y todas las sedes del poder judicial en el Perú recibirlos y responderlos es complicado ya que no hay personal también es por eso que la justicia es lenta en el País”. (p. 81)

Por su parte Arroyo (2018) expresa que, en el régimen laboral, uno de los problemas más comunes que se analiza por lo que pasa es el despido que separa a los

trabajadores su vínculo laboral por parte del empleador, rompiendo así las relaciones entre el trabajador y el que lo contrato, conforme lo señala (p. 102).

El despido incausado es aquel despido de la cual el trabajador es votado, retirado o sacado de su centro laboral por el empleador verbalmente o mediante una comunicación de manera escrita pero sin justificación ni previo aviso. (Rodríguez, 2017).

Este tipo de despido laboral pertenece al proceso abreviado laboral contemplado en los Artículos 48° al 49° de la Ley 29479 (Nueva Ley Procesal del Trabajo) que a diferencia de la antigua Ley N° 26636, este tipo de proceso no existía y de la cual con esta nueva ley laboral permite que el proceso sea más célere y como su nombre lo dice sea más abreviado y corto posible.

Asimismo, en el Perú no hay norma legal que hable sobre la reposición por despido incausado sino que este tipo de despido laboral fue mencionado por primera vez en el Tribunal Constitucional en la acción derivada por el Sindicato de Trabajadores de Telefónica del Perú de acuerdo al fundamento 12 que menciona lo siguiente:

“El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. ” (Tribunal Constitucional, 2002, Expediente N° 1124-2001-AA/TC, pp. 5-6)

Además, en el caso judicial emitida por el Tribunal Constitucional, comenzada por Don Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú, de la cual en el fundamento 15 inciso b) habla del despido incausado de la siguiente manera:

“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. ” (Tribunal Constitucional, 2003, Expediente N° 976-2001-AA/TC, p. 15)

Asimismo el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral el 04 de mayo del año 2012 en su CAPITULO II, Tema N° 01: PROCEDENCIA DE LA PRETENSION DE REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO Y DESPIDO FRAUDULENTO EN LA VIA ORDINARIA LABORAL, subtema b), el pleno acordó lo siguiente respecto al despido incausado:

“Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única. ” (Corte Suprema de Justicia de la Republica, I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, p. 41)

Es notorio que esta interrupción de aspecto laboral proviene de la misma voluntad unánime del empleador o el dueño de la empresa, no existe imputación alguna de causa justa, expresión de motivo o causa formal ya sea de manera verbal (despido de hecho) o de manera escrita para terminar la unión laboral. (Liza, 2021, p. 162)

En caso opuesto, un despido laboral será debidamente justificado o injustificado cuando la decisión del empleador se fundamente en casos previstos por la ley, que motiven y sustente el término de la unión laboral, expresamente probados en un proceso de despido laboral.

El despido incausado tiene dos supuestos: la desnaturalización y simulaciones contractuales: despidos encubiertos que usualmente surgen del vencimiento de contratos de locación de obra o de servicios o de aquellos contratos de trabajos sujetos a modalidad que encubren relaciones laborales de carácter permanente. En estos casos es aplicable el principio de la primacía de la realidad; mientras que el segundo supuesto, el de suspensión desproporcionada e indefinida de labores se da, por ejemplo, en el caso de suspensión de labores por causas fortuitas o de fuerza mayor, cuando en la realidad éstas no existen. La consecuencia legal es la readmisión laboral del trabajador en su puesto de trabajo. (Liza, 2021, p. 163)

De esta manera se escogió este expediente judicial N° 00899-2020-0-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023, que fue la reposición por despido incausado, donde fue el demandante el A y la demandada B en el cual en primera instancia se declaró fundada la demanda y en segunda instancia confirmaron la sentencia de primera instancia.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023?

1.3. Justificación de la investigación

La elaboración de la investigación está justificada, porque se elaboró el análisis de las sentencias contenidas en el expediente que se basa en la realidad de los hechos que pasan a diario en el Poder Judicial, los datos que fueron revisados por el Juez se pretenden determinar si hay calidad en las sentencias apoyándose de la norma jurídica vigente, para que se garantice y se promueva los derechos de las partes procesales involucradas y se encuentre justicia en base a los hechos declarados en la demanda.

Además, esta investigación es de mucha importancia porque determina esta alternativa que concede la inversión de las herramientas y materiales tecnológicos a tener con el objetivo de encontrar una respuesta al problema propuesto, ya que se verá una indagación específica y sistemática de concepto teórico y normativo conectado con defender la pretensión de la parte demandante; es decir: la reposición por despido incausado por desnaturalización de contrato modal, de la cual el órgano competente tomó una decisión que se ha visto en la sentencia final, de lo cual implica y obliga que todos los participantes en este trabajo, y específicamente el autor se llene de conocimientos que después serán importantes para el ejercicio profesional y por medio del mismo los efectos de la investigación obtendrán prácticas en la realidad de la sociedad que nos implica.

En este contexto, se determinó en los resultados considerando los principios de motivación de resoluciones judiciales, congruencia procesal y razonabilidad que se han garantizado los derechos de las partes como el de igualdad y debido proceso.

Podemos además señalar que la calidad de la decisión judicial se basa en los considerandos expuestos y narrados por el Juez, donde se observa la posición y justificación de cada decisión en base a la normatividad, crítica buena y superior de la experiencia.

Por último, se justifica esta investigación, porque los que se beneficiarán de este trabajo, serán los abogados próximos, ya que se verá que tendrán un proceso igual al de sus casos, de la cual se observará el trabajo de los jueces y ayudará como una fuente de conocimiento para los alumnos de derecho y esto conllevará a trabajar muchas teorías de la cual implica convencer al Juzgador para que pueda llegar a una solución correcta del proceso judicial. Asimismo, al alumno fortalecerá su crecimiento como investigador, mejorará su formación de lectura interpretativa y le ayudará a interpretar de manera correcta como futuro profesional; y en el cuanto al justiciable tiene su importancia en el aspecto social, al llevarse un debido proceso de acuerdo a plazos y términos amparados en la Constitución Política y demás normas, para que la justicia sea más democrática.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido Incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023.
- Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de la segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

- En Ecuador, Sinalín (2021) en su investigación titulada “**El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros**”. El **objetivo general** fue realizar un análisis crítico jurídico del despido intempestivo y su influencia en los derechos de los trabajadores extranjeros y determinar mediante un estudio de casos la vulneración de derechos. Asimismo, en la **metodología** el tipo de investigación fue documental y descriptiva; el diseño no experimental y la técnica que se aplicó fue la encuesta. El autor **concluyó** de la siguiente manera: a) Aquel trabajador que labore fuera o dentro del país tienen los mismos derechos que cualquier residente de Ecuador, sin relevancia si tienen o no documentos legales. El país de Ecuador busca que los trabajadores que residen dentro del País o los extranjeros sean respetados en su centro de labores, que no necesariamente tengan que tener una visa de labores y que, además de ello por no tenerlo sean vulnerados sus derechos, ya que cualquier persona ecuatoriana que labore tiene los mismos derechos que una persona extranjera; b) El derecho laboral ecuatoriano ampara a los trabajadores que laboren en un centro de labores, es decir, que sean respetados sus derechos como la remuneración, el CTS, las gratificaciones, entre otros; es fundamental el análisis del despido intempestivo ya que nos va a permitir tener más conocimiento de la realidad en la que se vive, además es esencial saber las leyes y normas que protegen estos casos de despido y amparar derechos fundamentales del trabajador; y c) Analizando este trabajo, se puede expresar que debido a la estabilidad económica que viven los países en el mundo, ha causado que muchas personas extranjeras estén en nuestro país buscando una estabilidad económica para sus familias de la cual amparamos a esas personas trabajadoras y que, si son despedidos sin ninguna causa, la ley y el estado los van a proteger y castigarán a la empresa que los despidieron.
- En México, Lugo (2017) en su investigación titulada “**La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la Nueva Ley Federal del**

Trabajo’’. El objetivo general fue determinar la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la Nueva Ley Federal del Trabajo. Esta **investigación** fue de tipo cualitativo, fue de nivel descriptiva; el diseño es no experimental. El autor **concluyó** de la siguiente manera: a) La norma de manera obligatoria expresa que el empleador debe de notificar al trabajador por escrito señalando la causa del despido y la fecha en la que pasó, sin embargo, puede notificarlo también de manera personal o por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; b) La norma menciona que los trabajadores tienen un plazo de termino de 2 meses para poder accionar algún escrito respondiendo el supuesto despido incausado, el cual iniciara a partir del día siguiente de terminado la relación laboral; c) La Ley establece que los trabajadores tendrán un término de dos meses para poder ejercitar alguna acción derivada de un supuesto despido injustificado, el cual comenzara a correr a partir del día siguiente de la separación del trabajo; y d) En el Derecho Laboral siempre se vio que el trabajador es la parte vulnerable de una relación laboral, y es que de esa manera se ha ido creando normas jurídicas con el propósito de equilibrar la justicia y que la norma favorezca más al trabajador ante un despido incausado.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

- En Lima, Romero (2018) presentó su trabajo de investigación titulada “**Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, reposición por despido incausado, en el expediente N° 114-2012-0-901-JR-LA-01, del Distrito Judicial Lima Norte Lima, 2018**”. El **objetivo general** fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 114-2012-0-901-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Norte-Lima 2015. Asimismo, en su **metodología** fue de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo,

- validado mediante juicio de expertos. El autor realizó las siguientes **conclusiones**:
- a) Respecto a la sentencia de primera instancia conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes señalados en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, tuvieron la calidad alta, mediana y mediana; b) En cuanto a la segunda instancia alta, respecto a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes mencionados en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, tuvieron calidad de muy alta y muy alta; y c) Llegando a que las sentencias de primera instancia y de segunda instancia, tuvieron la calidad mediana y muy alta, específicamente.
- En Trujillo, Mendoza (2019) en su trabajo de investigación titulada “**Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido Incausado; expediente N° 03856-2013-1601- JR-LA- 03; distrito judicial de La Libertad –Trujillo. 2019**”. El **objetivo general** fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de la Libertad – Trujillo, 2019. Respecto a su **metodología** fue 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, validado mediante juicio de expertos. Pues el autor **concluyó** de la siguiente manera: a) La sentencia de primera instancia conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes señalados en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, fue de rango: alta, muy alta y alta; b) La sentencia de segunda instancia conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes señalados en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, tuvieron el rango de mediana, muy alta y alta; y c) Resultando que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia fue de rango muy alta; respectivamente.

2.1.3. Antecedentes Locales o Regionales

- En Chimbote, para La Torre (2019) en su investigación titulada “**Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición; en el expediente N° 00076-2013-0-2501-JR-LA-03, Distrito judicial del Santa – Chimbote. 2018**”. El **objetivo general** fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00076-2013-0-2501-JR-LA-03 del Distrito Judicial del Santa – Chimbote 2018. Asimismo, su **metodología** fue 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. El autor **concluyó** de la siguiente manera: a) La calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y alta; b) La calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de segunda instancia fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; y c) Finalmente se señala que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta específicamente.
- Lázaro (2021) en su investigación titulada “**Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 01233-2016-0- 2501-JR-LA-06; Distrito judicial del Santa - Chimbote. 2021**”. El **objetivo general** fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06 del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2021. Respecto a su **metodología** fue de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La fuente de información 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, validado mediante juicio de expertos. Pues el autor **concluyó** de esta manera: a) La calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, alta y alta; b) La calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de segunda instancia fueron de rango: alta, alta y alta; y c) La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, ambas son de rango alta concretamente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal

2.2.1.1. La pretensión

2.2.1.1.1. Definición

Según el autor Gimeno (2020) lo conceptualiza como:

La expresión de deseo, necesariamente detallado, de aquella persona que formaliza mediante el escrito de una demanda y sustenta ante el Juzgador, guiado en contra del demandado, de la cual se solicita ante el órgano jurisdiccional y asimismo emiten una resolución que será la sentencia, donde se demostrará si resuelve a favor o en contra, varíe o borre una relación de modo netamente jurídico, o castigue al demandado a que obedezca una concreta prestación. (p.145)

Asimismo, Gozáni (s.f.) manifiesta que:

Es aquel trabajo que se relaciona de forma directa con la información facultativa del ejercicio de derecho, con la finalidad de solicitar a la autoridad judicial y que conjuga, también, los requisitos admisorios, procedentes y de fundabilidad. (p.50)

Citando los mencionados autores, se puede decir que la pretensión es una expresión de voluntad de parte de la persona (demandante) que ha sido vulnerado sus derechos y lo plasma mediante una demanda judicial contra una persona natural o jurídica (demandada), de la cual, acude ante un órgano judicial para pedir tutela jurisdiccional y el juzgador expide una sentencia resolviendo si está a favor o en contra

de esa pretensión que solicitó el demandante.

2.2.1.1.2. Elementos de la pretensión procesal

Se hallan 3 elementos, de las cuales son:

A. Sujetos de proceso.- Son las partes que se están implicadas en un proceso sea civil, laboral, entre otros.

B. Objeto del proceso.- Aquel beneficio de querer tener en una resolución, la petición solicitada dada por el juzgador que está a cargo del proceso judicial.

C. Causa del proceso. - Es aquella información de la pretensión, en donde ésta, tiene que ser determinado y preciso sustentando la meta que quiere seguir, para que de esa manera se pueda evitar ciertos errores en su fundamentación. (Rioja, 2017)

2.2.1.1.3. Pretensión propuesta en el proceso materia de estudio

En el Expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023, el demandante A interpone demanda contra B, sobre reposición por despido incausado y otros.

2.2.1.2. Los puntos controvertidos del proceso

2.2.1.2.1. Definición

Respecto a los puntos controvertidos en el proceso pueden ser definidos como las ideas importantes de la pretensión procesal del demandante expresadas en la demanda y que se ponen en pelea o debate con los sucesos fundamentales de la pretensión señalada en el escrito de contestación de la demanda dada por la demandada. (Castillo y Sánchez, 2020, p. 432).

Según Hinojosa (2017) en un proceso judicial se originan los puntos controvertidos de los sucesos expresados en la pretensión y de los sucesos expuestos para que la pretensión resista en el accionar del contradictorio”. (p. 125)

Se puede definir entonces, como las ideas propuestas de la pretensión por parte del demandante y que son debatidas por medio de la contestación de la demandante,

siendo que esos puntos serán principales para que el juez pueda resolver al momento de emitir la sentencia.

2.2.1.3. El derecho procesal del trabajo

2.2.1.3.1. Concepto

Piroló et al. (2017) expresa que es parte del derecho procesal originada por las leyes y normas dadas para el ejercicio del derecho del trabajo que señala la actividad del juzgador, de las partes procesales o terceros en procesos contenciosos o no contenciosos. (p. 363)

Martínez (2021) menciona que es aquella rama del derecho, que tiene como propósito el análisis del origen, comportamiento y metas del proceso laboral, como herramienta de solución de los problemas que se dan en la realidad social". (p. 105)

Quiere decir que el derecho procesal del trabajo es una rama del derecho procesal que analiza las normativas de un proceso laboral, así como las estrategias para resolver problemas del derecho laboral en procesos contenciosos y no contenciosos.

2.2.1.3.2. Regulación de la normativa del proceso laboral

En la actualidad en nuestro País el proceso laboral está amparado por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT en adelante), de la cual se promulgó un 13 de enero del 2010 y se publicó un 15 de enero del mismo año, las disposiciones transitorias entraron en vigencia el 16 de enero de 2010 y las demás disposiciones entraron en vigencia el 15 de julio de 2010, así también, su aplicación ha trabajado progresivamente en los diferentes distritos judiciales del Perú.

Varela (2019) señala que la finalidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo es que haya procesos más veloces y ágiles, cuyo plazo sea acorde con la creación de los derechos que en ella se debaten.

2.2.1.3.3. Principios del derecho procesal del trabajo

2.2.1.3.3.1. El Principio de la Inmediación

El autor Arévalo (2018) menciona que es aquel principio de la cual el juzgador, ayuda de forma personal en los trámites del proceso, efectuándose estos trámites delante

de su persona; permitiéndole que se comuniquen con las partes del proceso y los trámites respectivos, no dando potestad a un tercero, ya que si lo hace, se le pone un castigo o pena de nulidad. (p. 257)

Asimismo, Sánchez (2019) manifiesta que para que el juzgador puede resolver el problema de un proceso judicial, debe juntarse con los sujetos del proceso para los trámites y conversar con las partes procesales, con la finalidad de juntar documentación importante de los sucesos, y, también, tener conexión directa con los medios de prueba. (p. 67)

Es aquel principio donde el juez, para que pueda resolver un proceso tiene que estar en contacto directo con los sujetos procesales y con los medios probatorios, para conseguir mucha información y de esa manera emitir una sentencia justa.

2.2.1.3.3.2. El Principio de la Oralidad

La Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), aprecia a este principio como uno de los más importantes en cuanto a los principios en el reciente proceso que existe en el derecho laboral; muy distinto a la antigua ley que no apreciaba a este principio procesal.

También, el autor Arévalo (2023) comentaba que bajo este principio oral él se basan y se sitúan los otros principios laborales. Por ejemplo aplicando este principio, el juzgador solicita de la oralidad en el proceso, ya que solo con herramientas que dejen que los actos del proceso se hagan, de modo que, el juzgador pueda participar y unirse al proceso ya no como aquel observador, sino mejor como el protagonista de este.

Se puede decir que este principio de la oralidad, a en mi parecer tiene mucha importancia en un proceso judicial, ya que, los abogados de las partes procesales en una audiencia, tienen que sustentar oralmente sus pretensiones y medios de prueba, para que el juez al momento de escuchar sus pretensiones, pueda verificar quien está siendo veraz y emitir la sentencia correspondiente.

2.2.1.3.3.3. El Principio de la Concentración

(Cruz, 2008, como se citó en Alvarado, San Miguel y Durand, 2020) mencionaron que se desea que los actos procesales se realicen en el mínimo número de trámites y diligencias posibles para que la audiencia del juzgamiento termine rápido.

Acevedo (s.f.), también expresa:

Este principio importante del derecho laboral, es una conexión del principio de oralidad, de la cual deja que en proceso laboral se ejecuten la totalidad de actos del proceso en un corto número de trámites, beneficiando al progreso de dichos actos, llegando no salir perjudicados por la demora que alarguen dicho proceso.

Siendo así que, este principio desea hacer el mínimo número de actos procesales para que pueda acabar rápido el proceso laboral, ya que lo que se busca de un proceso es dar solución al conflicto que hay entre las partes del proceso.

2.2.1.3.3.4. El Principio de Primacía de la Realidad

Toyama (2017) sostiene:

Este principio de la primacía de realidad, se refiere que, en el hecho de que haya discrepancia entre lo que sucede en la práctica y lo que surge de los documentos o contratos, debe preferir más a lo primero, osea, a lo que pasa y se vea en el terreno de los sucesos o de la realidad; asimismo, en amparo a este principio laboral, aun si haya un contrato formalizado por escrito de naturaleza civil, lo que establece la naturaleza de una conexión contractual entre las partes es la forma como en la realidad se acciona dicho contrato; es decir la preferencia de la realidad sobre lo dicho en el contrato laboral. De esta manera, la normativa jurídica ha señalado que, en toda prestación personal de servicios subordinados y remunerados, supone la validez de un contrato laboral a plazo indeterminado, beneficiando así al trabajador. (p. 200)

Citando al autor, puedo definir al principio de primacía de la realidad como un principio protector del trabajador, porque en virtud de este principio laboral, va a valer más la realidad de lo que ocurre en los hechos ocurridos, con lo que se acuerda en un

contrato entre el empleador y trabajador, ayudando de manera directa al empleado o trabajador.

2.2.1.3.3.5. Principio de Celeridad

Arévalo (2018) dijo que se define en los días solicitados de un proceso judicial, donde se necesita la rapidez de las actuaciones del proceso, teniendo así una conclusión del proceso judicial de manera rápida.

(Cruz, 2008, como se citó en Alvarado, San Miguel y Durand, 2020) señalan que se basa en plazos de la cual deben ser breves y culminen en el menor tiempo posible, sin violar el derecho a la defensa de la demandada.

Este principio más se basa como su nombre lo dice en la celeridad de los procesos judiciales, teniendo como objetivo que un proceso laboral se cumpla los plazos establecidos por la ley y no haya una demora ni alargue porque eso afectaría a las partes procesales, eso sí, no se debe vulnerar el derecho a defenderse a la parte de la demandada y también el debido proceso judicial que se debe tener.

2.2.1.3.3.6. El Principio de la Economía Procesal

Los autores (Cruz, 2008, como se citó en Alvarado, San Miguel y Durand, 2020) mencionaron que a raíz de este principio, el proceso judicial debe trabajar con la mayor celeridad y energía, osea, que obliga un mínimo actuar de las actuaciones del proceso y que el progreso entre el uso de estos trámites judiciales sea lo más veloz posible” (p.36)

También, Sánchez (2019) señala que este principio tiene 2 objetivos: primero es el menor gasto de dinero; y segundo, el menor tiempo (respetando los plazos) y esfuerzo de las partes procesales.

Este principio más se basa en respetar los plazos establecidos por ley, ocasionando que no haya dilataciones en el proceso y así acabar rápido; asimismo, se habla sobre gastar menos dinero en actuaciones procesales ya que si hay más trámites procesales, se gastara menos y este principio no se basa en eso, sino en que las partes gasten menos para que se pueda cumplir este principio.

2.2.1.3.3.7. El Principio de la Veracidad

Arévalo (2018) expresaron que, es aquel principio laboral, de la cual en el proceso judicial es propio a un proceso de sustentación u oralidad, en donde el juez tiene un papel protagónico al analizar si son veraces las pretensiones y pruebas que señalan los sujetos procesales.

Además, Medina (2019) menciona que este principio debe “el juzgador verificar en la realidad la veracidad de una prestación de servicios, debe señalar que hubo una relación laboral fuera de la apariencia o simulación que los sujetos procesales hubieran llegado a esa relación.

Se puede decir que este principio, es donde el juez tiene el papel de protagonista en el proceso judicial, ya que él tiene la decisión o la última palabra, si creer en la parte demandante o demandada, si es que está siendo veraz lo que dice, asimismo debe creer, si sus pruebas son lo suficientemente convencedoras para demostrar la veracidad de su pretensión y emitir un pronunciamiento a favor o en contra.

2.2.1.4. Proceso abreviado laboral

2.2.1.4.1. Concepto

El proceso abreviado se le conoce por reducir la duración de los actos procesales que no son necesarios, de la cual valora estos bajo el principio de la economía procesal, siendo así que, esta vía procedimental abreviada en la NLPT beneficiará solucionar el problema judicial laboral en el tiempo más rápido posible, solicitando al principio de la celeridad procesal, además, hay un catálogo grande de demandas en el proceso abreviado de la cual se puede ver que los juzgadores tratan de solucionar el proceso lo más rápido posible. Por otro lado, es distinto lo que pasa con el proceso ordinario laboral donde está dividido por 2 audiencias que es la etapa de conciliación y la etapa de juzgamiento, en cambio el proceso abreviado laboral se organiza bajo una audiencia única donde desprende 5 etapas que son la de conciliación, la de confrontación de posiciones, la de actuación probatoria, la de alegatos y por último la etapa de la sentencia. (Vinatea y Toyama, 2019, p. 293)

León (2021) señala que es “aquel proceso laboral donde abarca una Audiencia Única donde abarcará las etapas de la conciliación, la confrontación de posiciones, la actuación probatoria, los alegatos y se emite la sentencia en el proceso judicial.” (p. 32)

2.2.1.4.2. Regulación

Esta vía abreviada laboral está señalado en los Arts. 1° y 2° de la NLPT, donde menciona que los procesos abreviados laborales, pueden ser reconocidos por los juzgados de paz letrado laborales como por los juzgados especializados de trabajo, además en el Art. 2° inc. 2) señala que la reposición laboral se lleva vía abreviada laboral siempre y cuando ésta se plantee en la demanda como pretensión principal única. (Vargas, 2021, p. 279)

2.2.1.4.3. El desarrollo procesal etapas

a) Desarrollo del proceso

En esta etapa del proceso, según el Art. 48° de la NLPT señala que el juzgador debe reconocer que la relación jurídico-procesal sea permitida y correcta, revisando el cumplimiento de los mismos requisitos señalados para la vía ordinaria laboral, luego de lo cual expedirá una resolución en la que admite la demanda, el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de 10 días hábiles, y la citación de las partes procesales a la Audiencia Única, la cual debe fijar día y hora entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda, el incumplimiento del señalado plazo genera responsabilidad del juez. (Urbina, 2020, p. 79)

b) Desarrollo de la Audiencia Única

En el Art. 49° de la NLPT explica que el proceso abreviado laboral se ha estructurado de tal manera que en la audiencia única se efectúa todas las diligencias necesarias para la resolución de la controversia, ello aparte de que la mencionada audiencia puede ser reprogramada o dada en más de 1 sesión. De tal manera, que la audiencia única se dará en las siguientes etapas:

- **Audiencia de conciliación**, que se realiza igual que el procedimiento ordinario laboral con la única excepción de que la demanda es

contestada previamente. De tal manera que, iniciará con la acreditación de las partes y de sus apoderados, para continuar con el acercamiento entre las partes.

Si bien con ello las partes tienen una idea general respecto a sus posibilidades de éxito en el proceso y la conveniencia o no de la conciliación, los jueces deben ser muy cuidadosos para que este proceder no puede ser calificado como un adelanto de opinión de lo que será decidido en la sentencia.

Si la conciliación es infructuosa, el juez hará entrega de la contestación al demandante a fin de que pueda observar cuales son los argumentos de su contraparte y revisar los medios probatorios ofrecidos.

- **Confrontación de posiciones**, que serán menos de 2 actos:
 - A) Una breve exposición oral del demandante mencionando sus pretensiones y sus fundamentos respectivos.
 - B) Una breve exposición del demandado mencionando los hechos y razones procesales o de fondo por las que contradice la demanda.

Si lo considera conveniente, el Juez podrá conceder derecho de réplica y contraréplica a las partes, siempre que se otorguen en igualdad de condiciones
- **Actuación probatoria**, al igual que en el proceso laboral ordinario, en esta parte se lleva a cabo las siguientes actuaciones:
 - El juez realiza un filtro en el que enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria, así como los medios probatorios impertinentes.
 - Después, el juez mencionara expresamente los hechos que requerirán actuación probatoria, así como los medios probatorios admitidos.
 - En ese momento las partes propondrán las cuestiones probatorias sobre los medios probatorios admitidos que sean pertinentes.

- Por último, se actúan todos los medios probatorios, incluido los vinculados a las cuestiones probatorias.
- **Alegatos y sentencia**, los alegatos son presentados de forma oral, después de que el juez dictará sentencia de manera inmediata o en 1 hora. Dentro de los 5 días siguientes el juez llamará a las partes para hacer conocer el tenor completo de la sentencia.

La sentencia se pronuncia sobre todo los medios de defensa incluidas las excepciones. (Vinatea y Toyama, 2019, pp. 295-297)

2.2.1.5. Los sujetos del proceso

2.2.1.5.1. Definición

Chirinos (2019) señala que son partes procesales que formalmente participan de un proceso judicial, ya sea como parte esencial o secundaria y pueden estar en el proceso como demandante o demandado, dentro de los sujetos procesales están el juez, el demandante y el demandado. (s.p.)

Asimismo, Coca (2021) expresa que son 3 partes del proceso y son: el demandante, el demandado y el juez; sin embargo, existen otros sujetos del proceso que son secundarios (los auxiliares de la jurisdicción civil y los órganos de auxilio judicial) que ayudan al juez a solucionar los problemas jurídicos de forma instantánea y a conseguir la paz social en justicia de forma mediata.

2.2.1.5.2. El Juez

Es aquella parte procesal de la cual garantiza los derechos que las normas facultan a todas las personas. Sin los jueces, no hubiera derechos porque no habría manera de cumplirlas. Juez es quien ingresa a la Carrera del Derecho tras lograr la licenciatura o grado en Derecho, aprobar la oposición y recibir la Formación inicial, por lo que son los miembros más actualizados del Poder Judicial. (Velilla, 2020)

2.2.1.5.3. El demandante

Gozáñi (s.f.) señala que el demandante es la persona natural o jurídica que promueve una pretensión en un proceso judicial, o una petición en un procedimiento de

trámite voluntario, por la cual solicita ante un juez una pretensión con el objetivo de expedir una falla a favor de él. (p. 180)

2.2.1.5.4. El demandado

Asimismo, Gozaíni (s.f.) menciona que es aquella persona natural o jurídica contra el cual se pide la declaración correspondiente del fallo o sentencia, mediante el cual al igual que el demandante redacta un escrito de contestación de demanda. (p. 181)

2.2.1.6. Los medios probatorios

2.2.1.6.1. Concepto

Liebman (2021) menciona que una prueba es todo medio legal que ayuda a descubrir la veracidad de una pretensión, la existencia de algo o de un suceso en estudio y la otra parte lo niega en el proceso, el conjunto de las pruebas se llaman medios probatorios en un proceso judicial y son necesarios en la pretensión del demandante o demandado, pues el Juez al final al analizar estos medios probatorios va a emitir una sentencia justa. (p. 123)

Para Ferrer y Vásquez (2020) es todo documento o medio formal de la cual se le hallará certeza al relacionarlo con la pretensión de la demanda y expuesto por las partes, esa veracidad se puede tener con 2 formas; una es veracidad objetiva cuando hay una norma legal valorada y la otra forma es la veracidad subjetiva donde debe ser valorado el medio probatorio por el Juzgador conforme a su evaluación. (p. 211)

2.2.1.6.2. Objeto de la prueba

Gil (2017) expresa que son los sucesos y no simples palabras de afirmación, toda vez que aquel medio probatorio se convierte en una veracidad que será evaluado por el Juez y que el objetivo de la prueba es hallar convencimiento en el juzgador. (p. 110)”

Señala Cappelletti (2020) que en un proceso judicial se prueban las pretensiones dadas por las partes, de la cual entra a tallar el objeto de la prueba lo que probara esa pretensión, pero no una pretensión cualquiera, los sucesos que son objeto de estudio son los puntos controvertidos, es decir los sucesos que expone una de sujetos procesales y no es afirmada por la otra parte. (p. 250)”

2.2.1.6.3. Los medios probatorios en el proceso materia de estudio

- 1.- Dos (02) boletas de pago del demandante expedidas por la demandada correspondiente al mes de Abril del 2015 y Enero del 2020.
- 2.- Nueve (09) contratos de trabajo de servicio intermitente.
- 3.- Carta de fecha 13 de abril del 2020, dirigido por mi persona a la Jefe de Recursos Humanos.
- 4.- Tres (03) hojas de asistencia diaria del recurrente de los meses de Febrero, Marzo y Abril del 2020.
- 5.- Guía de remitente (salida) N° 0977-N°019109 de fecha 16 de abril del 2020.
- 6.- Copia certificada de la denuncia de constatación de despido realizada por el demandante en la Comisaria de Nuevo Chimbote el día 16 de abril de 2020.

2.2.1.7. Las Resoluciones

2.2.1.7.1. Definición

“Es un documento formal, donde se visualiza las decisiones implementadas por una autoridad de competencia, involucrada a un hecho en específico” (Liebman, 2021, p. 263)

Según la resolución judicial podría decirse comol aquel acto de decisión de un juez o de un tribunal, consistente en la aplicación del derecho objetivo (material o procesal) mediante una operación lógica a una condición de hecho que previamente se considera dadal. (Quiroz, 2018, p. 53)

2.2.1.7.2. Las Clases

a. DECRETOS:

Según Guerrero (2018) menciona:

Por definición, se explica que son resoluciones de la cual se muestra y observa que no existe una decisión, por el motivo de que no existe un pronunciamiento sobre el derecho del cual se disputa o existe una cuestión dada y establecida en el progreso del proceso. (p. 126)

b. AUTOS:

Carrasco (2017) expresa que:

“Los autos, son los actos o sucesos que pueden interponerse en el transcurso del proceso judicial”. (p. 23)

c. SENTENCIAS:

Según Denos y Sivincha (2019) explican:

Es aquella resolución definitiva que muestra un poder de forma jurisdiccional de competencia sobre el conflicto o debate llevado a su conocimiento, solucionando el fondo del asunto imponiendo la ley sustantivo. (p. 353)

2.2.1.7.3. Resoluciones que se encuentran en el proceso de estudio

Según el Expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023, sobre Reposición por Despido Incausado, se encontró 9 resoluciones dictadas por el Juez en lo que respecta al proceso.

2.2.1.8. La sentencia

2.2.1.8.1. Definición

Cavani (2017) señala que es el “último paso, que da por finalizado al proceso judicial, su forma está establecida por la clase de proceso que se hable, osea, depende de la información, la parte demanda y la clase de proceso del que se trate, por lo que, se conecta a la demanda en sí” (p. 30)

Según Vinatea y Toyama (2019) es el “símbolo de la última parte o el capítulo definitivo de la tutela jurisdiccional efectiva, ya que es una solución venida por el Estado, representado por los jueces, a la pretensión de la tutela solicitada por los sujetos del proceso. ” (p.158)

2.2.1.8.2. Las partes de una sentencia

(Cajas, 2011, como se citó Edgar, 2021) explica que tiene 3 partes la sentencia judicial las cuales son:

I. Expositiva

Explica que es el resumen de todo el trámite del proceso en forma detallada y sintetizada, además se verá la pretensión del demandante así como la contestación de la demandada.

II. Considerativa

Menciona que todos los medios probatorios admitidos y hablados en el proceso judicial, el juzgador tiene que describir su análisis jurídico de manera motivada y razonada, llegando luego a tener un criterio justo respetando la ley.

III. Resolutiva

Es el fallo del juzgador, sobre los sucesos cuestionados en el proceso, admitiendo o desfavoreciendo la pretensión señalada en el juicio de juzgamiento, dando como resultado si está a favor o en contra de su pretensión de la parte demandante en cualquier materia del proceso. (p. 69)

2.2.1.9. El principio de motivación

2.2.1.9.1. Concepto

“Se refiere a que el juez resolverá y se referirá sobre el fondo en la emisión de la sentencia, además, va a mencionar todos las razones y fundamentos en los que basa su decisión en la sentencia, con este principio de motivación buscara que los abogados se enteren de las razones en las que el juez ha tomado esa decisión y de esa manera accionar el principio de la impugnación de la sentencia”. (Ezquiaga, s.f., p. 7)

2.2.1.10. El principio de congruencia

2.2.1.10.1 Concepto

Con este principio se desea garantizar que haya una conexión entre el suceso íntimo, el suceso causa de la acusación y el suceso causa de la sentencia; si es que no se logre de esa manera, se estaría infringiendo la garantía de la defensa en una audiencia, de esa manera se arrebataría al imputado ese derecho de estar informado sobre los sucesos que tiene, además también utilizar todos los descargos que sean dados al cambiarse la sentencia. (Zavaleta, s.f., p. 554)

Este principio que es parte del Derecho Procesal se ve en todos los actos procesales de un proceso judicial donde el cual comienza con la entrega de la demanda y finaliza con la emisión de la sentencia y de la cual se ordena su archivamiento, por eso

este principio es considerado como una guía que está presente en cada acto procesal de los sujetos procesales para que vaya bien el proceso judicial. (Arce, 2021, p. 342)

2.2.1.11. Los medios impugnatorios

2.2.1.11.1. Definición

Según Castillo y Sánchez (2020) expresan que son mecanismos que la normatividad permite a los sujetos del proceso para que pidan al juzgador, puede ser él u otro superior jerárquico, haga un examen nuevo de un acto del proceso o el proceso completo, con la finalidad de anular o revocar totalmente o también de manera parcial. (p. 450)

Son partes del proceso señalados de manera formal que dejan a las partes legitimados de manera procesal solicitar a un juzgador reevalúe un acto del proceso o el proceso completo que le ha originado un conflicto, con el objetivo de permitir que la pretensión debatida sea anulada o revocada de manera total o parcial. (Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497)

2.2.1.11.2. Las clases de los medios impugnatorios

A. La Reposición

Tiene por finalidad preguntar las fallas obtenidos de manera específica en decretos, es decir, resolución de trámite célere que empuja el proceso judicial. Lo que la norma procesal civil desea es que las decisiones de poca trayectoria sean analizadas de manera resolutoria y poco trámite, establecido por los principios de celeridad procesal y economía procesal. (Liva, 2017, p. 122)

B. La Apelación

- Concepto

(Hinostroza, s.f.) señala que:

La apelación se expresa como el medio de impugnación por medio del cual la parte vencida en la primera instancia puede solicitar al juez de mayor jerarquía revocar o anular la resolución que se apeló por medio de la justa revisión de la decisión de primera instancia. (p. 19)

Es un medio en la cual se debate el contenido de la sentencia, porque la parte procesal que impugna no está conforme. La finalidad del órgano jurisdiccional superior es examinar aquella decisión que cause vulneración, con la finalidad de anular o revocar totalmente o de manera parcial. (Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497)

- El medio de apelación según la norma laboral

El trámite de la apelación en segunda instancia, según el artículo 32° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo es el siguiente:

Siendo puesta la apelación, el juzgador remite el expediente a la segunda instancia dentro de los 5 días hábiles próximos. El órgano judicial de la 2da instancia realiza las siguientes actividades:

a) Dentro de los 5 días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los 20 y 30 días hábiles siguientes de recibido el expediente.

b) El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales.

c) Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de 60 minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los 5 días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los 5 días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.

d) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho.

- La apelación solicitada en el proceso judicial en estudio

Conforme al expediente judicial N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, llega a apelar la parte demandada, ya que no está de acuerdo con la sentencia dictada por el Juez en primera instancia.

C. Recurso de Casación

- Definición

Arévalo (2023) expresa que “es un recurso de la cual indaga solucionar el conflicto propuesto cuando en instancia superior no resolvió, ya que es la última impugnación que existe para beneficiar o no a la parte que no está de acuerdo con el fallo.” (p. 131)

Además, García et al (s.f.) señala como el medio de impugnación importante, de la cual el Estado desea manejar la correcta ejecución de las normativa jurídica a los sucesos señalados y así, dar protección jurídica a los sujetos del proceso, así como relacionar los debidos criterios jurisprudenciales (p. 223)

- Causales

Arévalo (2023) menciona las causales siguientes:

- ✓ Vulneración de la norma

Es necesario saber que, con la NLPT las causales no se refieren a un juicio valorativo, sino encontrar la infracción normativa que hubiera cometido la instancia anterior, de ahí que se exija que dicha infracción esté conectada de manera directa con la decisión dada por el A quo.

- ✓ Antecedentes de manera vinculantes expedidos por el Tribunal

El precedente constitucional vinculante fue incluido en la normativa jurídica peruana.

Además, el autor CORIPUNA (s.f.) conceptualizó como “la regla jurídica hallada en una determinación del Tribunal Constitucional, de la cual

resuelve un hecho específico y que debe ser de acatamiento de manera estricta para el dicho órgano superior, así como para los jueces en sucesos similares”. (p. 121)

D. La Queja

Está dirigido este recurso impugnatorio contra aquel acto procesal que resolvió declarar improcedente o inadmisibles un medio impugnatorio, que se le concede con efecto diferente al solicitado, con la finalidad de que el órgano superior, lo estudie y lo reforme, permitiendo, además, el medio denegatorio en el inicio por la instancia primera, de acuerdo a cada suceso, para que sea argumentado el recurso impugnatorio establecido a la ley, sin emitirse, por ninguna forma, a través de la resolución que acoge la queja, sobre el asunto de fondo, vale señalar, lo que es materia de apelación o materia de casación. (Arévalo, 2023, p. 159)

2.2.2. Bases teóricas de tipo sustantivas

2.2.2.1. El derecho del Trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Arce (2021) define como aquel conjunto de principios y normas legales con el propósito de mantener el comportamiento de la persona dentro de un lugar de trabajo, limitado al trabajo dado por los trabajadores dependientes, viendo la gravedad que en la sociedad sucede y que todo esto está por el aspecto legal. (p. 272)

Toyama (2020) señala que es un ejercicio dado por el ser humano con el propósito de cambiar su entorno, de la cual esto es una función ilógica a la persona, ya que ningún otro ser vivo (animales, plantas, etc.) puede hacer este tipo de trabajo sino solamente el ser humano. (p. 143)

2.2.2.2. El contrato laboral o de trabajo

2.2.2.2.1. Definición

Se define como el acuerdo consensuado entre el dueño del lugar y el empleado, por medio de un acuerdo unilateral quedan las partes, con el propósito de que el trabajador ayude y aporte a los intereses del dueño o empleador. (Toyama, 2020, p. 65).

Asimismo, en la normativa laboral de la actividad privada, otorgada a los dueños del sector privado, en el artículo cuarto de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, menciona lo siguiente:

“En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”

Según Gómez (2016), el contrato de trabajo es el compromiso llevado a protección esencial, donde un trabajador se pone bajo el mando de uno o más empleadores a costa de recibir una remuneración. (p. 188)

Bajo estas opiniones se puede decir que el contrato de trabajo o contrato laboral es aquel acuerdo de dos partes y de la cual están de acuerdo de manera unánime con el fin de ser beneficiados las 2 personas, por un lado el que labora recibe su dinero y el dueño obtiene un trabajo bien hecho

2.2.2.2. Elementos esenciales del contrato laboral

a) Prestación personal de servicios

Ferro (2019) menciona que este elemento que se origina de un contrato laboral, es personalísima y no se puede encargar a otra persona, el servicio que da el empleado es directo y concreto, no habiendo la posibilidad de dar delegaciones o apoyo a otras personas. (p. 57)

Toyama (2020) expresa que “El que labora otorga los servicios por cuenta que no es de él, es decir, por la responsabilidad del que lo contrata, estas labores los debe hacer él por su cuenta, sin darle ese trabajo a terceros. ” (p. 43)

Puedo definir a este elemento como la responsabilidad propia que tiene el trabajador de dar servicios al empleador, sin delegar esa responsabilidad de trabajo a otra persona sea un familiar, amigo u otro, ya que como dice el título es una prestación laboral personal o sea propia del empleado y tiene que hacerlo el mismo.

b) El pago de una remuneración

Ferro (2019) menciona que “Es la retribución económica que otorga el dueño al empleado luego de haber laborado para él durante un tiempo acordado entre las partes, de la cual se refleja en el contrato que pactaron”. (p. 65)

Arévalo (2021) detalla que “Es una parte de suma importancia dentro de un contrato de trabajo, a pesar que la distinción, funciona como una contraprestación al que labora por el trabajo que realiza bajo las ordenes de su dueño, encontrando un premio para el empleado y una obligación importante para el dueño.” (p.24)

Asimismo, el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que se conoce como la suma dineraria que tiene el empleado por las labores o servicios que hace, sea de forma pecuniaria o de especie, cualquiera sea la manera, siempre que sea de su libre decisión.

Se puede señalar a la remuneración, como la suma dineraria pactada que otorga el empleado al trabajador por su trabajo, siendo una parte de suma importancia, ya que es la causa esencial por la cual el empleado labora para el dueño.

c) La dependencia o subordinación

Arévalo (2021) habla que “se define como el acatamiento que debe de tener el empleado al dominio de diferentes partes facultativos que tiene el dueño o empleador, asimismo, se tiene que tener en claro que este elemento solamente constituye el poder de la fuerza del trabajo del empleado, más no del mismo trabajador. ”(p. 69)

Ferro (2019) detalla que es “un elemento importantísimo para otorgar la existencia de una relación de trabajo o laboral, ya que establece la parte diferencial entre el contrato laboral y el de locación de servicios, en este último contrato se observa, al igual que en el contrato laboral, la validez de una retribución y una prestación de labores” (p. 65)

El artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. 003-97-TR, lo señala como la relación de aspecto jurídico, donde el empleado da sus servicios bajo el mando de su dueño o empleador, y a la vez da poder al empleador a manejar la actividad del empleado con su poder de la dirección, así también, puede fiscalizar y castigar conforme a las facultades que son conferidas por la normatividad y el reglamento interno del trabajo.

Se puede conceptualizar a este elemento como aquel poder de dirección que tiene el empleado de la cual tiene el mando para poder organizar el trabajo conforme a las necesidades que tiene la empresa del dueño, llegando a poder cambiar la forma de trabajar, siempre y cuando no abuse del empleado o trabajador.

2.2.2.2.3. Clases de contrato de trabajo

✓ Contrato de tiempo en forma indeterminada:

Arévalo (2021), define como al trabajo del empleado sin un tiempo fijo en el lugar de labores, donde el dueño tiene la última palabra para ver la permanencia del trabajador ”.(p. 139)

También, Ferro (2019) expresa que el derecho de Trabajo se irá más a la contratación de manera indefinida, ya que otorga al empleado un porcentaje alto de permanencia en el trabajo; por otro lado, el dueño querrá contratar temporalmente al empleado, por causas económicas y así facilitará el rompimiento de la relación laboral. (p.123)

✓ De tiempo en forma parcial

Toyama (2020) señala como aquel contrato de la cual se establecerá la jornada menor del empleado a diferencia de los que laboran de manera completa en el propio centro de trabajo. (p. 102)

Vega (s.f.) menciona además que se pueden pactar de forma escrita los contratos en régimen de manera parcial sin alguna limitación.

✓ De plazo de manera fija

Es donde el empleador le da el trabajo por un tiempo ya puesto para el trabajador teniendo ya el trabajo seguro el empleado de la empresa. (Oliva, 2021, p. 150)

Sanguinetti (s.f.) dice que “la ejecución de este tipo de contrato, se ha alargado en el Perú quien tiene la mayor cantidad de modalidades contractuales de manera temporal en las ciudades y de forma frecuente es usada tras el origen de un puesto o para utilizar la amplitud máxima del tiempo dado” (p. 49)

2.2.2.3. El empleador

2.2.2.3.1. Definición

Franco (s.f.) conceptualiza al dueño o empleador como “el sujeto que da una remuneración en forma dineraria a otra persona que trabaja y labora para él.” (p. 98)

2.2.2.3.2. Características del empleador

(Cabanellas, 1997, como se citó en Murillo, 2019) opina que “el empleador debe proteger su empresa, debe tener obligaciones con su empresa y siempre debe ser puntual para ser el modelo a seguir de sus empleados”. (p.103)

2.2.2.4. El trabajador

2.2.2.4.1. Definición

Montoya (2020) expresa lo siguiente:

Conceptualizar al trabajador es referirse al mayor porcentaje de la sociedad y se refiere a las personas que trabajan de la manera más responsable, de la forma más creativa y productiva. (p.854)

2.2.2.4.2. Características del trabajador

Arévalo (2023) señala que “el sujeto que brinda su trabajo debe ser puntual en la hora que se le dice, debe ser limpia e higiénica y lo más esencial, ser muy responsable al momento de laborar en su centro de trabajo, para que todo salga bien”. (p.120)

2.2.2.5. El despido

2.2.2.5.1. Definición

(Ossorio, 2012, como se citó en Villalta y Villalta, 2019) mencionan que la forma de acabar una relación de aspecto laboral, quitando las obligaciones que existe entre el dueño y el trabajador, al concluir de manera absoluta el vínculo de las labores. (p. 52)

Huanayque (2017) redacta que es la separación unánime que hace el empleador del contrato individual de trabajo con uno o con muchas personas, en este punto el empleador tiene que indemnizar al que labora en forma y cuantía según la normativa laboral que establece. (p. 112)

Compartiendo opinión con los citados autores mencionados pienso que el despido es aquella resolución donde el empleador rompe el acto jurídico con el trabajador siendo su voluntad del empleador por cualquier motivo.

2.2.2.5.2. Sentido restringido y sentido integral del despido

(Plá, 1978, como se citó en Blancas, 2022) señala lo siguiente:

Al menos, se encuentran 2 significados de la palabra despido, uno de ellos lo define como todo aspecto de culminación atribuible al empleador; y el otro, lo menciona más restringido, como solamente la resolución del contrato por voluntad unánime del dueño o empleador debido a la falta grave dado al trabajador.

La primera vendría a ser una definición grande y la segunda restringida o limitada; así pues, luego de haberse reconocido la causalidad como un elemento fundamental de la palabra despido y haberse ampliado el elenco de causas justificadas del despido más allá del origen inicial ocasionado en torno al incumplimiento del contrato o conducta indisciplinada del trabajador, la ulterior divergencia entre un sentido restringido y un sentido amplio se encuentra en el campo de las causales de extinción, pues respecto para la primera de estas posiciones el termino despido se refiere al termino por incumplimiento del trabajador o conducta indisciplinada, para la segunda, también se refiere aquellas

otras causas en donde la decisión de la culminación del contrato lo toma el empleador.

Gran parte, quienes están a favor del sentido restringido desean devaluar el significado de la voluntad del empleador en la extinción del contrato, lo que explica la importancia que ponen en enfatizar el carácter objetivo que presentan esas causas distintas a la indisciplina o incumplimiento por parte del trabajador; pues, para quienes están a favor de este sentido, la importancia principal se encuentra en la exclusión del ámbito del despido de aquellos ceses originados en causales económicos o tecnológicos, pretendiendo que en ese supuesto se halla la imposibilidad física o legal del cumplimiento de las obligaciones del empleador.

En esa parte, el debate que hay entre el sentido restringido del despido se propone, de gran manera, como una diferencia entre el despido individual y colectivo o, de otra manera, si se debe calificar como despido la culminación colectiva de la relación laboral originada en causas de índole económico u otros similares o debe reservarse para este punto otro término. (p. 190)

2.2.2.5.3. Causas del despido laboral

Según (Montoya, 1990, como se citó en Heredia, 2018) presenta las siguientes causas:

- Por no cumplir las reglas el trabajador que puso el empleador en el contrato (despido disciplinario).
- Porque la empresa está en la quiebra y el empleador no tiene para pagar a los empleados (despido por crisis).
- Porque el empleador está obligado a despedir por circunstancias objetivas. (p. 10)

2.2.2.5.4. Clases de Despido

En esta parte (García, 1975, como se citó en Alvarado, 2018) clasifica al despido de la siguiente manera:

- 1) POR LA EXISTENCIA

a. Se despide por causa justa

Dentro de este grupo hay que distinguir, a su vez, entre:

- El dueño de la empresa vota al trabajador por no cumplir las normas del contrato.
- El empresario despide al empleado por fuerza mayor estando en crisis su empresa

b. Despido no causal o injustificado

También denominado por la doctrina como considerar al respecto la postura que niega la posibilidad de reconocer por los propios supuestos sobre los cuales el problema se plantea, la figura de la resolución ad nutum en la relación laboral.

2) POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL EMPLEADOR

a) Despido individual

Este despido tiene mayor importancia por su impacto y controversias que comúnmente causa entre el trabajador y el empleador, de las cuales se clasifican en dos causas de las cuales son:

- Relacionada con la capacidad del trabajador

Según el artículo 23° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral nos menciona que son: a) El daño físico o mental que le impida laborar, b) el poco rendimiento al trabajar que tiene en su centro laboral; y c) la negativa injustificada para hacerse un examen médico o cumplir con las medidas señaladas por el empleador para evitar enfermedades o accidentes de trabajo.

- Relacionada con la conducta del trabajador

El artículo 24° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, considera que son: a) La comisión de falta grave según las causales señaladas en el artículo 25° de la mencionada ley; b) La condena penal

por el delito doloso; y c) La inhabilitación del trabajador. (Valderrama, 2019, p. 276)

b) Despido colectivo

Es conocido como cese colectivo y está regulado en el artículo 46° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de la cual menciona supuestos que habilitan al empleador a ejecutar esta clase de despido, de las cuales son:

- Caso fortuito y la fuerza mayor.- Si este tipo de causa objetiva son de tal gravedad que implica la desaparición sea total o parcial del lugar de labores, el jefe o empleador podrá dentro de suspensión de noventa días solicitar la terminación de los contratos individuales de trabajo.

- Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.- Se determina por el contexto de la economía en que esta la empresa y por las acciones que hace el empleador con el objetivo de mejorar la economía de la empresa, esta terminación colectiva se justifica en 2 supuestos de las cuales son el deterioro de los ingresos, tales como registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la empresa; o que la empresa este en un aprieto donde estén la totalidad de los trabajadores y de la cual implique perdidas.

- Disolución o liquidación de la empresa y la quiebra.- Acordado la disolución de la empresa por el órgano competente, conforme a la Ley General de Sociedades y en caso de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, el despido se dará otorgando el plazo de diez días calendario, asimismo se comunicara al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- Reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.- El procedimiento de cese por reestructuración patrimonial está amparado en la Ley General del Sistema Concursal. (Valderrama, 2019, p. 282)

3) POR LA FORMA DE MANIFESTARSE

Existen diversas formas para que el empleador despida y esas son:

A. Expreso

Es la notificación, por el que se entera el trabajador del porque el despido llegando a poner fin la relación laboral dentro de esa forma expresa hablarle en persona o por un medio de comunicación.

B. Tácito

Son los hechos que da justificación el empleado para que el dueño lo vote llegando a que no se entere y sea despedido de todas maneras.

4) POR LOS EFECTOS QUE LE ATRIBUYE EL ORDENAMIENTO JURIDICO

a. Nulo

Se entiende por despido nulo a aquel que se produce incumpliendo los requisitos formales exigidos a efectos de llevarlo a cabo, independientemente de que exista o no causa justa.

b. Improcedente

Sera improcedente el despido cuando, pese a haberse observado los requisitos formales inherentes al mismo, no se consideran suficientes las causas en que se pretende fundar, o dichas causas no han sido probadas.

c. Procedente

El despido será procedente cuando este haya sido basado en causa justa debidamente probada por la norma que regule las causales de procedencia del despido en cada ordenamiento; en cuyo caso se dará por terminada la relación laboral sin derecho a indemnización.

5) TIPOS DE DESPIDOS DEFINIDOS POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Es fundamental ver que el (Tribunal Constitucional, 2003, como se citó en Sánchez y Apaza, 2018) en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, ha señalado tres clases de despidos las cuales son:

a. Despido Nulo

Aparece cuando pasa lo siguiente:

- Por estar inscrito en un sindicato y participar de sus actividades.
- Por ser representante de algún partido político.
- Por ser discriminado el trabajador.
- Por estar embarazada la trabajadora.
- Por ser discapacitado el trabajador ya que no tiene la movilidad física para ejercer su trabajo.

b. Despido incausado

Es aquel que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o su labor que la justifique.

c. Despido fraudulento

Cuando se despide al trabajador con ánimo perverso o auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con imputar una causa objetiva y se

cumpla con el procedimiento. Ejemplo: se despide al trabajador imputando hechos notoriamente inexistentes, falsos, imaginarios, o una falta no prevista legalmente, vulnerando de esta manera el principio de tipicidad; será también despido fraudulento aquel que se produzca con vicio de voluntad o fabricación de pruebas. (p. 62-66)

2.2.2.6. Los fundamentos jurídicos del derecho a la estabilidad en el trabajo

2.2.2.6.1. Aspecto general

La instalación de la estabilidad laboral en el País y en otros lugares en general, es el resultado del progreso que ha alcanzado el Derecho del Trabajo y a la aplicación de algunos principios que rigen a esta disciplina, en los cuales encuentra fundamentos firmes, ahora es necesario señalar cuales son esos fundamentos y de qué manera conducen al origen de normas aplicadas a proteger al trabajador en caso de un despido incausado, de la cual se explicará sobre el principio de continuidad y otras garantías que protegen al trabajador contra un despido arbitrario.

2.2.2.6.2. El principio de continuidad

(Plá, 1978, como se citó en Blancas, s.f.), conceptualiza a este principio como “la preferencia actualizada del derecho del trabajo de darle el tiempo más largo a la relación laboral desde todo punto de vista”. (p. 105)

Montoya (2019) señala que este principio establece “que si el empleado sigue trabajando por un plazo mayor al periodo máximo de contratación laboral que expresa la Ley, que son cinco años, automáticamente tiene la protección contra el despido laboral y no puede ser despedido sin causa establecida por la Ley”.

Entonces podemos definir al principio de continuidad como aquel principio que protege al trabajador contra el despido arbitrario y que no puede ser despedido sin causa justa, siempre y cuando alcance el tiempo de 05 años como lo señala la Ley.

2.2.2.6.3. Garantía de los derechos colectivos

La permanencia laboral al garantizar el puesto del trabajador en el lugar de labores, amparándolo y protegiéndolo del despido de manera arbitraria, le asegura el accionar de sus derechos colectivos y libertades de sindicato. (Sanguinetti, 1989, como se citó en Blancas, s.f.), refiriéndose a la permanencia laboral expresa que: “Su persona da pase a una manera de quedarse en el centro laboral que, borrando el miedo a venganzas y humillaciones, refuerza la libertad de los derechos sindicales, la negociación de manera conjunta o colectiva y la protesta o huelga, amparados en un solo precepto por nuestra Carta Magna en el artículo 28°, y favorece la buena remuneración y las condiciones del lugar de trabajo. (p. 109)

Este punto de vista es tan correcta y buena que en la mayoría de las legislaciones en que no hay un régimen de permanencia en los labores, se han practicado, no obstante, reglas de protección especiales contra el despido de las autoridades de sindicatos y, de manera genérica, de quienes obedecen, según el conjunto de organización de sindicato, cargos de representación por parte de los empleados, tratándose del conocido “fuero de sindicato” de la cual el autor Ermida llama como una permanencia absoluta de forma transitoria, en cuanto el apoyo alcanza a la autoridad de sindicato, comúnmente, desde que postula al cargo hasta la fecha del término de su cargo. (Blancas, s.f., p. 103)

El objetivo que se desea al prohibir al trabajador accionar sus derechos de manera colectiva no es otra que agotar el esfuerzo de negociación y protección que tienen los trabajadores de acuerdo a su unidad y acción de forma colectiva, que al dejarles equilibrar el poder del dueño se refiere, en última instancia, la totalidad de protección de sus derechos de forma individual.

Se puede mencionar entonces que la garantía de los derechos colectivos es la protección que se le da al trabajador ante despidos injustos y arbitrarios, además estos derechos colectivos como derecho a la sindicalización, la huelga y negociación de manera conjunta, se encuentran amparados en nuestra carta magna, llegando a que sean derechos fundamentales que protegen al trabajador de manera única, siendo esto una garantía constitucional.

2.2.2.6.4. Derecho al Trabajo

Nuestra carta magna sigue reconocido el principio protector del derecho laboral, por medio de los artículos 22° y 23°, mencionando el derecho al trabajo como el deber como una columna para el bienestar de la sociedad y el accionar del ser humano, así como la indicación del trabajo como objeto de atención fundamental del Gobierno, cuidando con importancia a la mama, a los niños y al impedido; además, se asevera que dentro de la relación laboral se obedezcan los derechos constitucionales y se elimina todo aspecto de labores obligados o sin la debida remuneración. (Toyama, 2020, p. 16)

El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho al trabajado amparado por la Carta Magna da al empleado protección contra un despido sin expresión de causa, y ello importa que el trabajador tenga derecho a ser repuesto en un proceso de amparo

Para el Tribunal, el derecho al trabajo amparado en el artículo 22 de nuestra Carta Magna, es valioso la imposibilidad de no despedir a alguien sin una causa justa, de tal modo que cualquier despido incausado, resulte vulnerado ante nuestra Carta Magna.

Considera este Tribunal que la información fundamental de este derecho constitucional incluye 2 aspectos. El de tener un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por una buena causa. Aunque no sea esencial para resolver la debida causa, cabe señalar que en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Gobierno de una política llevada a que la sociedad tenga un puesto de trabajo; si bien hay que señalar que la satisfacción de esta forma de este derecho constitucional incluya un progreso y según como pueda el Gobierno. El segundo aspecto del derecho es el que resulta esencial para solucionar la causa. Se trata de un derecho entendido como prohibición de ser despedido sin una causa debidamente justificada. (Exp. 1124-2001-AA/TC)

Ante ello se puede definir el derecho al trabajo como un derecho constitucional que toda persona debe tener y de la cual está amparado en nuestra Carta Magna y protege al trabajador contra despidos arbitrarios a menos que sean despedidos con una causa que justifique su cese laboral.

2.2.2.7. Trámite del despido disciplinario

2.2.2.7.1. Procedimiento previo del despido

Cada vez, que el empleador tenga que despedir a un empleado que ha incurrido en algunas de las causas justas de despido previstas en los artículos 23° y 24° de la norma laboral D.S. N° 003-97-TR, tendrá que, previamente, atender a ciertos puntos formales que le dejen al trabajador realizar su defensa de los cargos imputados.

El trámite de despido es el resultado del derecho de defensa que tiene el empleado así como la necesidad de proponer un momento señalado por protección jurídica de cese de la relación laboral

Si el empleador verifica la ocurrencia de los supuestos que habilitan el despido por capacidad o conducta del trabajador según la norma laboral, deberá cursar una carta de imputación (pre aviso) al trabajador, dándole un plazo no menor de seis días naturales para que formule sus descargos o de treinta días para que pruebe su capacidad o enmiende su error, no se dará dicho plazo en los hechos de falta grave en los que no sea necesario dicha oportunidad.

Por otro lado, el procedimiento previo al despido por falta grave o causa justificada coincidente con la conducta, comienza de igual manera con la remisión al empleado de una carta de imputación de falta grave (pre aviso) en que se le hace conocer la presunta falta hecha y se le da un plazo de seis días naturales para que se pueda defender; durante ese plazo el dueño podrá exonerar al empleado de ser obligado a acudir a su centro laboral sin que esa exoneración limite el derecho de defensa del empleado.

2.2.2.7.2. El acto de despido

Transcurridos los treinta (30) y los seis (6) días señalados para que el empleado o trabajador enmiende su error o pruebe su capacidad o que haga sus descargos por la falta grave señalada correspondientemente, el dueño o empleador podrá enviar la mencionada carta de despido al trabajador salvo que el dueño piense que el empleado ha demostrado su capacidad o enmendado su error o los fundamentos de su descargo desnaturalice la imputación dada.

Evidentemente, si cursada la carta de preaviso, el dueño corrobora que el empleado tuvo también otra falta grave, tendrá que comenzar de nuevo el procedimiento de despido imputando la falta conocida; al finalizar, la carta de despido será dada al empleado de manera directa, caso contrario por medio del notario, juez de paz o la policía.

2.2.2.7.3. Impugnación judicial de despido

Enviada la carta de despido, el trabajador tiene derecho de impugnar en el fuero judicial; asimismo, las acciones judiciales que tiene de su lado el empleado o trabajador despedido son:

1) La acción por despido arbitrario

El despido arbitrario es mencionado cuando se obvia el trámite o alguno de los puntos antes del despido, cuando se despide al empleado sin ninguna causa o cuando el procedimiento no se llega a comprobar la causa del despido.

El tiempo o plazo que tiene el empleado para ejercitar mediante la causa por despido es de treinta días hábiles que se cuentan desde el cese o despido, plazo que es de caducidad y es igual en las 2 acciones faltantes (por actos de hostilidad y nulidad del despido); si el juez laboral considera arbitrario el despido, el empleado solo tendrá el derecho a indemnización resultante a una remuneración y media por año laborado y en cuanto a los días y meses se tomarán de manera proporcional; el límite de esta indemnización es de 12 remuneraciones.

2) La acción por nulidad de despido

Respecto a este tipo de acción procura que el juez laboral señale inválida la decisión empresarial recurrida por violentar cualquier derecho constitucional señalado en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y estime que esta jamás se ejecutó, pidiendo la reposición del empleado despedido de manera irregular sin dañar su previa categoría y el pago de las remuneraciones dejadas de asumir.

3) La acción por cese de contrato de labores por acto de hostilidad

Por último, tenemos la acción de los procesos de amparo, nada cuesta para que si no se cuestiona el debido proceso en un cese o despido, o se tapa con un despido disciplinario que vulnere derechos constitucionales (causas discriminatorias,

antisindicales, entre otros) o sencillamente se despidió sin causas justificadas o, haya un despido de manera fraudulento, el empleado o trabajador puede demandar acción de amparo que lo lleve a su reposición o reincorporación laboral, según lo señalado por el Tribunal Constitucional. (Toyama, 2020, p. 540)

Entonces podemos señalar que el trabajador puede recurrir e impugnar un despido ante el poder judicial ante un despido arbitrario y de la cual tiene un plazo otorgado por Ley de la cual no puede pasarlo sino caducaría su derecho a impugnar un despido, asimismo, puede pedir la indemnización o la reposición a su centro de labores.

2.2.2.8. Reposición al trabajo

2.2.2.8.1. Concepto

La reposición del trabajador a su centro de labores no solo desea el descarte de las consecuencias del despido incausado, sino, también de seguir la relación de labores, aparición de este principio de continuidad, donde la relación laboral está permanentemente activo a pesar de los hechos que puedan darse en el tiempo que está trabajando, evitando la extinción laboral. (Cruz, 2021, p. 564)

2.2.2.8.2. Regulación

Esta parte se encuentra en nuestra legislación laboral como efecto de uno de las causas de despido nulo que señala el artículo 29° del T.U.O. del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sin embargo, no solo son causas en las demandas de reposición por despido nulo, sino, como se ha hablado anteriormente, con los despidos fraudulentos e incausado señalados por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC. (Cruz, 2021, p. 566)

2.2.2.8.3. El Derecho de Reposición del trabajador

La reposición por despido es una herramienta formal donde el cual un trabajador del sector privado o público es despedido sin causa alguna ni dentro de un debido proceso, sin entrar a su centro de labores a menos que inicie un proceso judicial por reposición a su centro de labores y lo gane, en líneas general, el juez constitucional por medio de la

instauración y desarrollo de un Proceso de Amparo impulsado por la víctima del despido; pero, con la aplicación de la NLPT, vemos que hay nuevas competencias de juzgados laborales con jueces especialistas en materia laboral, llegando a que por medio de estos juzgados se pueda lograr esa reposición de un despido injusto.

Además, se le toma a la reposición como un recurso de la cual el trabajador puede solicitar de manera oportuna inmediatamente después de ser despedido sin causa justa, pues este recurso de reposición está inscrito dentro de un marco laboral en donde puede optar por 2 formas, una de ellas es la indemnización y la segunda la reincorporación a su centro de labores, pero esto sucede siempre y cuando haya sido despedido sin justificación ni causa alguna. (Paredes, 2018, p. 41)

2.3. Hipótesis

Hipótesis General:

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, establecidos en el presente estudio, las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por Despido Incausado; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa; tuvieron un rango de **muy alta** en la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia Asimismo, evidencia calidad de rango de **muy alta** en la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia.

Marco Conceptual

- **Calidad.** Condición o requisito que se pone en un contrato (Real Academia Española, 2017).
- **Demanda.** Poder Judicial (2020), comparecer ante el A quo o tribunal para que se distinga la veracidad de una pretensión. (p. 41)
- **Distrito Judicial.** Poder Judicial (2022), lugar territorial de la cual el juez o el tribunal ejecuta la jurisdicción. (p.23)

- **Doctrina.** Es la agrupación de sentencias de los tribunales. También es un criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias uniformes. (Real Academia Española, 2017).
- **Jurisprudencia.** Análisis de conocimientos del derecho, por medio de fallos y emisión de las sentencias expuestas por los tribunales superiores en grado, cuya observancia es obligatoria para casos nuevos de similar modalidad, teniéndolo como una buena fuente ante procesos judicial de similar pretensión. (Poder Judicial, 2020, p.55)
- **Juzgado.** Dícese del tribunal donde despacha el juez. Genéricamente se habla de juzgado de menores, juzgado penal, etc. Oficina en que labora el juez. (Poder Judicial, 2020, p.48)
- **Normatividad.** Es un precepto jurídico, es decir, viene ser una cualidad de normativo. También, es una regla que se debe seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas y actividades (Real Academia Española, 2017).
- **Parámetro.** Se conoce como parámetro al dato que se considera como imprescindible y orientativo para lograr evaluar o valorar una determinada situación. A partir de un parámetro, una cierta circunstancia puede comprenderse o ubicarse en perspectiva (Real Academia Española, 2017).
- **Sentencia.** Resolución donde el juez emite, dándole término a la instancia. / Es la última etapa de un proceso, donde el juzgador debe solucionar con normas jurídicas el problema de las partes procesales, llegando a aplicar con criterio lógico el derecho que es otorgado a cada suceso específico para la resolución del debate. (Poder Judicial, 2020, p. 201)

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Nivel de investigación. El nivel de investigación fue exploratorio y descriptiva.

3.1.1.1. Exploratorio. “Se formula un problema dado para que el trabajo que está siendo investigado sea más completo y preciso, y además este más en confianza el investigador con el proyecto que está desarrollando en base a una hipótesis”. (BAQUERO & GIL, 2016, p. 33).

En el trabajo que estoy presentando el proceso judicial fue un contexto donde operaron diversos comentarios pero que en si no hubo una norma legal que aplicó este tema. Se insertaron antecedentes de otro lugar para informarme más sobre el tema que presenté. En resumen, fue un trabajo complejo que se necesitó estudiar a fondo.

3.1.1.2. Descriptiva. “Este tipo de investigación se realiza cuando ya se avanzó, aunque sea un poco, en el tratamiento de un problema, y pueden establecerse relaciones o vínculos entre los elementos que se ponen en juego”. (PEREZ, PEREZ & SECA, 2020, p. 214)

En este nivel se evidenció dos etapas: 1) en el trabajo de análisis (Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso ordinario laboral, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, e intervención mínima de primera y segunda instancia) y 2) en la recolección y análisis de los datos, orientados por los objetivos específicos.

3.1.2. Tipo de Investigación. Esta investigación fue de tipo cuantitativo-cualitativo (Mixto).

3.1.2.1. Cuantitativo. Para el enfoque cuantitativo, la manera correcta para conocer es producir un análisis a partir de los datos recolectados, de acuerdo con ciertos criterios lógicos. (PEREZ, PEREZ & SECA, 2020, p. 130).

El perfil cuantitativo del presente trabajo se vio un trabajo de análisis como tal; porque, se inició con un problema de investigación específico que ayudó a ver el problema u otros aspectos que se podrá ver en el proceso en estudio.

3.1.2.2. Cualitativo. “Los que hacen las investigaciones observan los datos que recolectan para luego con sus hipótesis y los resultados”. (NAVA & MONROY, 2018, p. 71)

La realidad que vive la sociedad día a día, pues en ello registró la problemática de los sujetos procesales; por lo tanto, para analizar los resultados se tuvo que aplicar la hermenéutica (interpretación) basada en los datos teóricos del informe de investigación.

3.1.2.3. Mixta. Uso dado de los 2 enfoques que permite mejorar las preguntas, trazar mejores hipótesis e incluso construir nuevos objetos de estudio. El uso de recursos de ambos universos brinda la posibilidad de un trabajo de análisis más complejo y al mismo tiempo más completo a la hora de realizar conclusiones. (HERNÁNDEZ-SAMPIERI & MENDOZA, 2018, p.10)

En el presente trabajo, la variable en estudio presentó indicadores perceptibles que se evidenciaron en distintas etapas procesales; por lo tanto, susceptibles de identificación utilizando las bases teóricas para la extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del estudio.

3.1.3. Diseño de la investigación. Fue No experimental, Retrospectiva y Transversal.

3.1.3.1. No experimental. Es aquel diseño donde las variables no se controlan y los fenómenos que vemos se analizaran después en el contexto natural. (HERNÁNDEZ-SAMPIERI & MENDOZA, 2018).

3.1.3.2. Retrospectiva. Cuando se observa el fenómeno de la variable dependiente y se identifica las causas y antecedentes de la variable independiente. (HERNÁNDEZ-SAMPIERI & MENDOZA, 2018).

3.1.3.3. Transversal. El propósito es la descripción de las variables en un punto exacto. (PEREZ, PEREZ & SECA, 2020, p. 217)

Los datos fueron recolectados del contexto natural, donde estuvieron registrados (expediente judicial) que tuvieron al objeto de estudio (sentencias).

3.2. Unidad de Análisis

Centy (2006) menciona que son aquellos componentes en los que recae la obtención de información y que deben conceptualizados con la debida propiedad, osea detallar, a quien o a quienes se va a usar la muestra con el fin de recolectar la información correspondiente ” (p.57).

Asimismo, la unidad de análisis puede escoger usando procedimientos probabilísticos y no probabilísticos. En este presente trabajo de investigación, se utilizó procedimientos no probabilísticos y no usó el cálculo de probabilidades, la muestra no probabilística asumió distintas maneras: como juicio o análisis del investigador, asimismo, el de cuota y accidental. (Ñaupas, Mejía y Villagómez, 2013, p. 194)

Siendo que la unidad de análisis que se utilizó en el presente trabajo fue el expediente judicial N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03 que trata sobre Reposición por despido incausado. Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, éstas serán, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

La evidencia empírica del objeto de estudio; las sentencias se insertaron como anexo 4; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identificaron 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 fueron: A, B, C, etc., se aplicaron por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

3.3. Variables: Definición y operacionalización

3.3.1. Variable

En relación a la variable, expresan Perez, Perez y Seca (2020):

En resumen, las variables son características, atributos que permiten diferenciar un hecho o suceso de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con el propósito de ser analizados y cuantificados, las variables

son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para alejar o separar las partes del todo y tener la facilidad para poder manejarlas e implementarlas de manera idónea. (p. 95)

En el presente trabajo la variable fue: la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado.

3.3.2. Indicadores

En relación a los indicadores de la variable, Muñoz (2016) señala:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y cooperan a que estas inicien con ser demostradas primero empíricamente y luego como análisis teórico; los indicadores ayudan a la recolección de información, pero además demuestran la objetividad y veracidad de la información recogida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración dada. (p. 161)

Por otro lado, HERNÁNDEZ-SAMPIERI & MENDOZA (2018), expresan: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del hecho” (p. 162) .

En el presente trabajo, los indicadores fueron aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales fueron aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tuvieron una estrecha aproximación, asimismo, el cuadro que se adjuntó en el Anexo 2, se encuentra la definición y operacionalización de la variable del presente trabajo de investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

En todo caso, las técnicas, y los métodos son instrumentos que se han de aplicar en la investigación, con el fin de recoger la información o los datos requeridos. (BAQUERO & GIL, 2016, p.54)

3.4.1. Descripción de técnicas

Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la observación: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y el análisis de contenido: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta

con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Palacios, Romero & Valdivia, 2018, p. 200).

Ambas técnicas se aplicaron en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso 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.

3.4.2. Descripción de instrumentos

Respecto al instrumento de recolección de información: se trató de un medio en el cual se registraron los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llamó: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones.

La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo).

En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo (anexo 3), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos. Dicha actividad consistió en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presentó los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trató de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado (BAQUERO & GIL, 2016, p.58).

3.5. Método de análisis de datos

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la

observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases; conforme la separación de las dos actividades que obedece a la necesidad de especificidad (Organización Panamericana de la Salud, 2013, p. 123)

3.5.1. De la recolección de datos

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el anexo 5, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

3.5.2. Plan de análisis de datos

Según el autor Muñoz (2016) las etapas fueron:

3.5.2.1. La primera etapa: Inicio de la Recolección de datos. Fue una 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.

3.5.2.2. Segunda etapa: Recolección de datos.

Se vio los trabajos recolectados de información para realizar los objetivos, la problemática y otros aspectos en el proyecto de investigación en estudio, y también se revisará las bases teóricas para facilitar la interpretación de la información.

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el anexo 5, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable

3.5.2.3. La tercera etapa: Análisis sistemático.

Fue una actividad similar a la segunda etapa, pero con un análisis hacia la recolección de la información observando las bases teóricas y los otros temas en el informe de investigación donde se hará un análisis profundo hacia el trabajo de estudio.

Las actividades se manifestaron desde que el investigador, hizo el respectivo análisis en el expediente con la finalidad de haber visto si cumplió o no con el perfil para ser elegido.

3.6. Aspectos éticos

Según el reglamento de integridad científica en la investigación Versión 001 (año 2023) Uladech Católica, tenemos que tener en cuenta principios de las cuales son:

- A.** Respeto y protección de los derechos de los intervinientes
- B.** Cuidado del medio ambiente
- C.** Libre participación por propia voluntad
- D.** Beneficencia, no maleficencia
- E.** Integridad y honestidad
- F.** Justicia

IV. RESULTADOS

Cuadros consolidados de resultados.

Cuadro 1. Calidad de sentencia de primera instancia sobre Reposición por Despido Incausado; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023

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

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

Cuadro diseñado por la magister. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Cuadros descriptivos, anexos 6.1, 6.2 y 6.3

Lectura: El cuadro, muestra que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reposición por Despido Incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; Expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: **alta, muy alta** y **muy alta**, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: **muy alta** y **baja**; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: **muy alta** y **muy alta**, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: **muy alta** y **alta**; respectivamente.

Cuadro 2. Calidad de sentencia de segunda instancia sobre Reposición por Despido Incausado; Expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023

Variable en estudio	Dimensión de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificaciones de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones		Determinación de la variable						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5			[1 - 8]	[9 - 16]	[17-24]	[25 -32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	20	[5 - 6]						Mediana
								X		[3 - 4]						Baja
		Motivación del derecho						X		[1 - 2]						Muy baja
																[17 - 20]
			1	2	3	4	5		[13 - 16]	Alta						
									[9- 12]	Mediana						
									[5 - 8]	Baja						
									[1 - 4]	Muy baja						
									[9 - 10]	Muy alta						
	39															

	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de Congruencia					X	9								
		Descripción de la realidad				X				[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						

Cuadro diseñado por la magister. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Cuadros descriptivos, anexos 6.4, 6.5 y 6.6

Lectura: El cuadro, muestra que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reposición por Despido Incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; Expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023; fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: **muy alta, muy alta y muy alta**, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: **muy alta y muy alta**; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: **muy alta y muy alta**, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: **muy alta y alta**; respectivamente.

V. DISCUSION

El análisis de los resultados de la investigación, revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; Expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023, fueron de rango **muy alta** y **muy alta**, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1 y 2)

Es importante mencionar que, se trató de un proceso de reposición por despido incausado, donde el demandante A recurre ante el órgano jurisdiccional, al ser vulnerado su derecho al trabajo, ya que fue despedido arbitrariamente; asimismo, la demandada B expresa que no fue despedido de manera incausada sino que concluyó la relación laboral en el periodo pactado mediante contrato, siendo que al terminar el periodo, se extinguió la relación laboral, de tal manera que, se resolvió declarar fundada la demanda en primera instancia y confirmada en segunda instancia.

5.2.1. Respecto a la sentencia de primera instancia

Su calidad, fue de rango muy alta, acorde a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, concernientes, instituidos en el presente estudio; fue expedida por el 3° Juzgado Laboral – NLPT. Distrito Judicial Del Santa, 2023, (Cuadro 1). De igual manera, su calidad se estableció en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que estuvieron de rango: alta, muy alta y muy alta, respectivamente (Anexos 6.1, 6.2 y 6.3).

1. La calidad de la parte expositiva fue de rango alta.

Se estableció con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que estuvieron de rango muy alta y bajo, respectivamente (Anexo 6.1).” En la introducción, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: se encontraron el, encabezamiento; el tema; la individualización de las partes; la transparencia; y los aspectos del proceso. Sin embargo, en la postura de las partes, se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia correlación con la pretensión del demandante; y evidencia la claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas

extranjerías, 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.

Asimismo, Arévalo (2023) menciona que en la parte expositiva se encuentra la debida identificación de los sujetos procesales, además se detalla las acciones, excepciones y sus fundamentos de lo que solicitan las partes, así como también explica el cumplimiento de los trámites fundamentales del proceso judicial.

En lo concerniente a la calidad de la introducción, cabe recalcar que fue explícito y claro al registrar la anotación del expediente; la anotación de la sentencia; lugar y fecha de emisión, la personalización de las partes; los cuales evidencian su acercamiento a lo prefijado en el artículo 119° y 122° de la norma adjetiva procesal civil, teniendo como resultado 5 de los 5 parámetros establecidos.

Referente a la postura de las partes, el demandante si fue congruente con su pretensión, ya que en su demanda manifestó como pretensión la reposición por despido incausado derivado de la desnaturalización del contrato intermitente a contrato a plazo indeterminado, más el demandado no fue congruente ni evidencio debidamente su pretensión, además no fundamentó bien su pretensión la parte procesal referente al demandado, ni se vio tampoco los puntos controvertidos, mas sí se evidencio claridad con el lenguaje del juez en la expedición de su sentencia, teniendo como resultado 2 de los 5 parámetros establecidos.

2. La calidad de la parte considerativa fue de rango muy alta.

Se estableció, basándose en los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde fueron de categoría muy alta y muy alta (Anexo 6.2).

Respecto a la motivación de los hechos, se localizaron 5 de 5 parámetros previstos: motivos que demuestran la selección de los hechos probados e improbados; y la claridad; entretanto que: razones que demuestran la fiabilidad de las pruebas; motivos que

demuestran aplicación de la valoración conjunta; las máximas de la experiencia y motivos que demuestran aplicación de las reglas de la sana crítica.

Así mismo, en la motivación del derecho, se localizaron los 5 parámetros previstos: motivos conducentes a demostrar que la norma aplicada ha sido apartada de conforme a los hechos y pretensiones, ya que en la sentencia de primera instancia se observa que para tratar del despido incausado señaló la jurisprudencia vinculante referente al caso de Eusebio Llanos Huasco fundamento 15 al generarse 3 tipos de despido y de las cuales está el despido incausado que es cuando se despide al empleado de manera verbal o escrita sin causa alguna y de la cual al ver el acta de denuncia policial de fecha 16 de abril del 2020 (medio probatorio del demandante) se corrobora que el jefe del centro laboral lo despidió sin causa alguna, habiéndose producido el despido incausado; asimismo, en cuanto a la desnaturalización de los contratos de duración indeterminada, corroborándose con los medios probatorios como las boletas de pago, el registro de asistencia al lugar de trabajo, entre otros, que pasó los 05 años señalados en el segundo párrafo del artículo 74° del D.S. N° 003-97-TR para que sea de duración indeterminada al haber laborado del 16 de abril del 2015 al 16 de abril del 2020, desnaturalizándose el contrato intermitente pasando a contrato de naturaleza indeterminada; siendo que hubo motivos coherentes a explicar las normas aplicadas; motivos conducentes a tener en cuenta los derechos fundamentales; motivos conducentes a implantar el vínculo entre los hechos y las normas que argumentan la decisión, y la claridad en la sentencia de primera instancia, cumpliéndose con los parámetros previstos.

En cuanto a la motivación de los hechos, su calidad fue de rango muy alta, se examinó los medios probatorios presentados por la parte demandante, de igual modo por el demandado, se valoró colectivamente las pruebas como las boletas de pago, carta dirigido al jefe de recursos humanos, hojas de asistencia diaria del demandante, copia de denuncia policial, efectuando el principio de valoración de la prueba establecido en el artículo 197° de la norma adjetiva el cual dispone que todos los medios de prueba son apreciados por el juez en forma colectiva empleando su apreciación razonada. De la misma manera, el juez de primera instancia empleo con juicio las pautas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, cumpliendo con los 5 parámetros señalados.

Como un agregado, citando a González (2018), declara que la prueba se caracteriza de la misma forma que la actividad procesal como una pieza fundamental en el suceso de todo problema, ya que el juez es quien decide si logra convencerse si las pruebas tienen relación con los hechos litigiosos y de esa manera llegar a aprobar o denegar las pretensiones peticionadas por las partes procesales.

3. La calidad de la parte resolutive fue de rango muy alta.

Se puntualizó en base a las manifestaciones de la calidad, del empleo del principio de congruencia y la explicación de la resolución, que resultaron de rango muy alto y alto, respectivamente (Anexo 6.3)

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las intenciones pertinentemente llevadas a cabo; resolución nada más que de las intenciones ejercitadas, empleo de las dos pautas precedentes a los asuntos insertados y sometidas a la controversia, en primera instancia, demuestra conexión (relación conexas) con la parte expositiva y considerativa correspondientemente y la claridad.

Sin embargo, en la descripción de la decisión, se encontraron 4 de 5 parámetros previstos: demuestra alusión refleja de lo que se decide u ordena; demuestra alusión precisa de lo que se decide u ordena; demuestra a quién le incumbe efectuar con la intención propuesta (el derecho exigido, o la liberación de una exigencia); si evidencia el juez claridad de lenguaje en su sentencia de la cual fue entendible y clara; pero no demuestra ni precisa el juez en su sentencia respecto a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la liberación si fuera el caso.

En lo referente a la aplicación del principio de congruencia, se realiza gran parte la aplicación del principio de congruencia en el texto de la parte resolutive, esto es que la manifestación del órgano jurisdiccional se acomode a las intenciones formuladas en el proceso. Además, Castillo (2020), explica que este principio no es más que la conexión

o coherencia que debe tener lo alegado y lo probado, así como la decisión que viene del juzgador, después de analizar lo sucedido en el proceso dado.

En lo referente a la descripción de la decisión, el rango es de alta calidad, puesto que se efectuó cuatro de los cinco parámetros previstos, como se explicó líneas anteriores del presente estudio.

5.2.2. Con relación a la sentencia de segunda instancia:

Respecto, a la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, es de rango muy alta, en la parte considerativa se estableció la calidad de categoría muy alta y por último en la parte resolutive se comprobó la calidad de rango muy alta. En consecuencia, su calidad, fue de rango muy alta, conforme a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, trazados, expedido en segunda instancia por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia Del Santa. Distrito Judicial Del Santa, 2023. (Cuadro 2)

Igualmente, su calidad se estableció de acorde a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que es de rango: muy alta, muy alta, y muy alta, respectivamente (Anexos 6.4, 6.5 y 6.6).

1. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta.

Se estableció, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que es de rango muy alto y muy alto, respectivamente (Anexo 6.4).

Con respecto, a la introducción, se localizaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; la cuestión; la personalización de las partes; los aspectos del proceso, y la transparencia”, y de esa forma se puede decir que el juez revisor tuvo una debida formalidad en el encabezamiento y que cumplió con los parámetros establecidos.

De igual manera, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: demuestra el objeto de la impugnación; explícita y demuestra correlación con los

fundamentos fácticos/jurídicos que respaldan la impugnación; demuestra la intención de quien solicita la impugnación; demuestra las peticiones de la parte contraria al impugnante; y la transparencia, siendo que se puede hablar que el superior jerárquico, en la sentencia describió que parte procesal es la que formula la apelación, así como los fundamentos del apelante respecto a la cual apela la sentencia de primera instancia.

Así también, Arévalo (2023) detalla que en esta parte del proceso se tiene por finalidad que se resuma todo el trámite del proceso en primera instancia hasta llegar a la segunda, con la finalidad de hacer conocer a las partes hasta qué punto se ha tramitado el proceso laboral, así como que parte procesal es la apelante y que fundamentos sustenta para impugnar la sentencia de primera instancia.

2. La calidad de la parte considerativa fue de rango muy alta.

Se estableció, con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que es de rango muy alto y muy alto, respectivamente (Anexo 6.5).

Respecto, a la motivación de los hechos, se encontraron 5 de 5 parámetros previstos: las razones demuestran la elección de los sucesos probados o improbados; los motivos demuestran la veracidad de las pruebas; las razones demuestran el empleo de la valoración colectiva; as razones demuestran el empleo de las pautas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la transparencia.

De igual forma, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: los motivos se encaminan a demostrar que la norma empleada fue elegida acorde a los hechos y peticiones; asimismo empleó los principios laborales como el Principio de Continuidad Laboral y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional respecto al caso de Llanos Huasco donde se originó entre otros despidos el despido incausado y que es pertinente al presente caso de este estudio, teniéndose de esa forma que los motivos se encaminan a explicar las normas empleadas; los motivos se encaminan a cumplir los derechos fundamentales; los motivos se encaminan a implantar el vínculo entre los hechos y los preceptos que sustentan la decisión, y la transparencia.

Respecto al análisis de esta parte, el juez revisó de manera detallada los fundamentos emitidos por el A quo de primera instancia, con el objetivo de conocer mejor el conflicto, ya que la motivación y la sustentación obligan al juez el análisis y la calificación de todos los medios probatorios adjuntados, para que detalle los sucesos sobre los que emita su resolución, asimismo, de la indicación de los preceptos jurídicos en los cuales los califique, sustentando los motivos por las que aprecie que se pueda aplicar al derecho.

El análisis prudente exige considerandos fundamentados o motivados del dictamen, osea, la mención de las causas por los que se decide de una manera establecida y, con ello, el llamado de los medios probatorios que se tuvieron en cuenta para tener una decisión y su análisis crítico (Gonzales, 2018).

3. Respecto a la calidad de la parte resolutive fue de rango muy alta.

Se efectuó, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que es de rango muy alta y alta, respectivamente (Anexo 6.6).

En lo referente, al principio de congruencia, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: solución de todas las peticiones formuladas en el medio impugnatorio; solución únicamente de las peticiones presentadas en el medio impugnatorio; empleo de las dos reglas precedentes a las asuntos interpuestas y sujetadas a la discusión, en segunda instancia, demuestra conexión con la parte expositiva y considerativa, correspondientemente y la transparencia.

En cuanto a la descripción de la decisión, se encontraron 4 de los 5 parámetros: alusión explícita de lo que se decide u ordena; alusión precisa de lo que se decide u ordena, alusión expresa y clara a quién le pertenece efectuar con la petición formulada (el derecho solicitado), y la transparencia; sin embargo el parámetro que no se cumplió es alusión expresa y clara a quién le incumbe el pago de los costos y costas del proceso ya que no precisa en la sentencia el juez.

En esta parte de resolución de la sentencia, se pudo analizar que el Juez de segunda instancia decidió a favor del demandante ya que los hechos suscitados así como los medios probatorios que adjunto fueron relevantes para que pueda confirmar la sentencia de primera instancia. Todo esto, debe ser una decisión expresa (claro y de manera terminante), decisión positiva (sin condiciones ni términos) y una decisión precisa (lo que la sentencia pide) con arreglo a lo deducido y debidamente probado (Castillo, 2020).

Además, el juez revisor tuvo que utilizar de forma debida el principio de congruencia, ya que la congruencia se define como la conexión debida que debe haber entre la pretensión de los sujetos procesales y la decisión o dictamen que emite el Juez, y no en los fundamentos que se usan en los argumentos de la resolución.

VI. CONCLUSIONES

En conformidad al objetivo general, se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023, cumplen con rangos de calidad idóneos en conformidad con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutive, de la cual se tuvo el resultado de rango de calidad **muy alta** en cuanto a la sentencia de primera instancia y de rango de calidad **muy alta** en cuanto a la sentencia de segunda instancia en el presente trabajo de estudio (Cuadro 1 y 2 de los resultados)

Respecto al primer objetivo específico, el cual es operacionalizado en el cuadro consolidado N° 1, demostró que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023, se calificó dentro del rango de **muy alta** calidad. Consideró las siguientes partes: expositiva, considerativa y resolutive. La parte expositiva calificó de **alta** calidad; la parte considerativa de **muy alta** calidad y; la parte resolutive de **muy alta** calidad respectivamente.

Respecto al segundo objetivo específico, el cual es operacionalizado en el cuadro consolidado N° 1, demostró que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023, se calificó dentro del rango de **muy alta** calidad. Consideró las siguientes partes: expositiva, considerativa y resolutive. La parte expositiva calificó de **muy alta** calidad; la parte considerativa de **muy alta** calidad y; la parte resolutive de **muy alta** calidad.

VII. RECOMENDACIONES

- Que, se continúe utilizando en las sentencias judiciales la normatividad jurídica, la doctrina y la jurisprudencia, para que de esa manera se obtenga una sentencia debidamente motivada, fundamentada y clara.
- Que, se siga manteniendo el control de manera continua de todos los procesos judiciales de los diversos órganos jurisdiccionales, con la finalidad de tener sentencias más claras, coherentes y eficientes.
- Que, pueda establecerse una norma legal sobre el despido incausado, ya que en la normativa laboral peruana no existe una norma expresa que hable sobre el despido incausado, sino que solo se encuentra jurisprudencias, comentarios de especialistas en la materia, por lo tanto, como recomendación se pide que haya una normativa legal respecto al despido incausado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACEVEDO, R. (s.f.). Los principios del proceso laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497. JUSTICIA Y DERECHO, 1-11. Recuperado de: <http://www.justiciayderecho.org.pe/revista6/articulos/Los%20principios%20en%20la%20Nueva%20Ley%20Procesal%20del%20Trabajo%20-%20Roberto%20Acevedo.pdf>
- ALVARADO, G. (2018). Análisis del Derecho a Indemnización en caso de Despido Arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del Régimen Laboral Privado (Tesis de Postgrado). Universidad Nacional de Piura. Recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1959>
- ALVARADO, P., SAN MIGUEL, V. & DURAND, G. (2020). La aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y su impacto en los Principios de Celeridad y Economía Procesal, en los Juzgados Especializados laborales en el Distrito de Callería entre Enero del 2017 a Diciembre de 2017. Universidad Nacional de Ucayali. Recuperado de: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4533/UNU_DERECHO_2020_TESIS_PERCY-ALVARADO VALENTINA-SAN-MIGUEL.pdf?sequence=1
- ARCE, E. (2021). Derecho individual del trabajo en el Perú. Editorial Palestra.
- ARÉVALO, J. (2018). Los principios del proceso laboral. LEX – REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS, 16 (22). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>
- ARÉVALO, J. (2023). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Editorial Jurista Editores. Lima – Perú.
- ARROYO, P. (2018). LA CORRUPCION EN LA JUSTICIA PERUANA. Recuperado de: <http://bcasas.org.pe/wp-content/uploads/2018/07/IBC-CoyunturaJulio2018.pdf>
- BAQUERO, J., & GIL, E. (2016). Metodología de la investigación jurídica. Universidad de Los Hemisferios-Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/115660>
- BLANCAS, C. (2022). El despido en el derecho laboral peruano (4ta edicion).Editorial Palestra. Lima – Perú.
- BLANCAS, C. (s.f.). Estado actual de la estabilidad laboral. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Recuperado de:

<https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-91-143.pdf>

- BUSTAMANTE, K. (2019). Análisis de la configuración estructural de la relación jurídica en los servicios prestados a través de plataformas virtuales entre la laboralidad y el régimen civil. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2275>

- CAMPOS, H. (2018). Crisis de la justicia en Perú: un problema y una posibilidad. *Legis Ámbito Jurídico*. Recuperado de: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/relaciones-exteriores-e-internacional/crisis-de-la-justicia-en-peru-un-problema-y>

- CHARRY, T. (2017). Crisis de la Justicia. Obtenido de Recuperado el 12 de diciembre de 2018, de: <https://www.semana.com/opinion/articulo/crisis-de-la-justiciacolombiana/531286>.

- CAPPELLETTI, M. (2020). La oralidad y las pruebas en el Proceso Civil. Editorial Ara Editores.

- CARRASCO, H. (2017). Derecho Procesal Civil (3a ed.). IURE Editores. Recuperado de: <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/40222>

- CASTELLANOS, L. (2021). Opinión | La pandemia ha dejado sin acceso a la justicia a los más vulnerables en México - The Washington Post. The Washington Post. Recuperado de: <https://www.washingtonpost.com/es/post-opinion/2021/05/25/pandemia-covid-19-acceso-justicia-mexico-desigualdad/>

- CASTILLO, L. (2020). Los procesos en el Sistema Jurídico Peruano. Universidad de Piura. Editorial Palestra Editores.

- CASTILLO, M. y SANCHEZ, E. (2020). Manual de Derecho Procesal Civil. Editorial Jurista Editores.

- CAVANI, R. (2017). ¿Qué es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para el derecho procesal civil peruano. *IUS ET VERITAS* (55), 112-127. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19762>

- CENTTY, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s. edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores &

- Consultores. Recuperado de:
<http://www.eumed.net/librosgratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- CHARRY, T. (2017). Crisis de la Justicia. Obtenido de Recuperado el 12 de diciembre de 2018, de: <https://www.semana.com/opinion/articulo/crisis-de-lajusticiacolombiana/531286>.
 - CHIRINOS, I. (22 de Junio de 2019). LOS SUJETOS PROCESALES. Recuperado de: <https://elderechoymisapuntes.blogspot.com/2019/06/los-sujetos-procesales.html#:~:text=los%20sujetos%20procesales%20son%20personas>
 - COCA, S. (9 de Abril de 2021). ¿Quiénes son los sujetos del proceso civil? (partes, juez y auxiliares jurisdiccionales). Recuperado de: <https://lpderecho.pe/sujetos-proceso-codigo-procesal-civil/>
 - CORIPUNA, A. (s.f.). La Jurisprudencia Vinculante de los Altos Tribunales como Límite al Principio de Independencia Judicial. Lima, Perú.
 - CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA (2012). I PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1797b50041274631be03bf7bf7c8760a/I+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>
 - CRUZ, J. (2021). Compendio de derecho del trabajo. Editorial Tecnos.
 - DENOS, B., & SIVINCHA, D. (2019). La cita legal en la motivación del auto admisorio para adecuar la vía procedimental de conocimiento establecida en el primer inciso del artículo 475 del Código Procesal Civil, Arequipa 2018. Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2364>
 - EDGAR, A. (2021). Caracterización del proceso sobre alimentos, expediente N° 00627-2015-0-1201-JP-FC-01, Juzgado de Paz Letrado de Familia, Distrito Judicial de Huánuco - Perú, 2018. UNIVERSIDAD ULADECH CATÓLICA. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/21778>
 - EZQUIAGA, F. (s.f.). La motivación de las decisiones judiciales en el Derecho Peruano. Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea UPV-EHU.
 - FERRER, J. Y VÁSQUEZ, C. (2020). El razonamiento probatorio en el proceso judicial. Editorial Marcial Pons.

- FERRO, V. (2019). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170697>
- FRANCO, H. (s.f.). “La empresa y el centro de trabajo”. En: Instituciones de Derecho del Trabajo en la seguridad social. México D.F.: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- GARCIA et al. (s.f.). El Nuevo Proceso Laboral. 1ª ed. Gaceta Jurídica: Lima - Perú.
- GIL, J. (2017). La prueba en el proceso laboral: Naturaleza y evolución. Editorial Aranzadi.
- GIMENO, V. (2020). La simplificación de la justicia civil. CIS BOLETIN, OFICIAL DEL ESTADO.
- GÓMEZ, F. (2016). El contrato de trabajo (Vol. I). Adrus D & L Editores.
- GONZÁLEZ, G. (2018). Sentencias del lenguaje claro. Pensamiento civil. Recuperado de <http://www.pensamientocivil.com.ar/doctrina/3990-sentencias-lenguaje-claro>
- GOZAÍNI, O. (s.f.). Elementos de derecho procesal civil. Editorial Ediar.
- GUERRERO, Y. (2018). Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte 2017. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21627>
- HEREDIA, T. (2018). Vulneración de la estabilidad laboral en el Régimen Privado Decreto Legislativo N° 728 y el Despido Arbitrario en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Provincia de Pasco - 2016. Universidad de Huánuco. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1453>
- HERNÁNDEZ-SAMPIERI, R. & MENDOZA, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- HINOSTROZA, A. (s.f.). Derecho Procesal Civil. Proceso de Conocimiento. T. VII. Lima: Jurista Editores
- HINOSTROZA, A. (2017). Derecho Procesal Civil, Medios probatorios, Tomo III. Jurista Editores.
- HUANAYQUE, J. (2017). Análisis de los criterios interpretativos del Despido Fraudulento en la Jurisprudencia Peruana y su aplicación en los Juzgados Laborales de la

- Corte Superior de Justicia en Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4694>
- LA TORRE, J. (2018). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición; en el Expediente N° 00076-2013-0-2501-JR-LA-03, Distrito Judicial Del Santa – Chimbote. 2018. (Tesis de Pregrado). Universidad Uladech Católica. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/8248>
 - LÁZARO, P. (2021). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el Expediente N° 01233-2016-0- 2501-JR-LA-06; Distrito Judicial Del Santa - Chimbote. 2021. (Tesis de Pregrado). Universidad Uladech Católica. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/22220>
 - LEÓN, L. (2021). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; distrito judicial de Huánuco, 2020. (Tesis de Pregrado). Universidad Uladech Católica. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.13032/22830>
 - LIEBMAN, E. (2021). Manual de Derecho Procesal Civil. Editorial Ara Editores.
 - LIVA, S. (2017). La admisibilidad de la apelación: rasgos comunes entre el derecho romano y el sistema jurídico latinoamericano. Derecho PUCP (78), 9-20. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/18639>
 - LUGO, A. (2017). La Prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva Ley Federal del Trabajo, Tesis de Licenciatura, Facultad de Derecho.
 - MARTÍNEZ, V. (2021). Derecho Procesal del Trabajo. Un nuevo modelo de justicia laboral. Editorial Tirant lo Blanch.
 - MEDINA, M. (2019). La Rebeldía automática como sanción procesal en los procesos laborales de la Nueva Ley Pocesal de Trabajo - Ley N° 29497 en el Distrito Judicial de Piura. Universidad Nacional de Piura. Recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/2182>
 - MENDOZA, H. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado; expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA- 03; distrito judicial de La Libertad –Trujillo. 2019 (Tesis de Pregrado). Universidad Uladech Católica. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/10980>
 - MONTOYA, A. (2020). Derecho del trabajo. Editorial Tecnos.

- MUÑOZ, C. (2016). Metodología de la Investigación. Editorial Oxford University Press. México.
- MURILLO, J. (2019). ¿El empleador tiene derecho a conocer la condición de discapacidad del postulante y/o trabajador? Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13777>
- NAVA, N. & MONROY, M. (2018). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Éxodo. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/172512>
- ÑAUPAS, H.; MEJÍA, E.; NOVOA, E. Y VILLAGÓMEZ, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- ÑAUPAS, H., PALACIOS, J., ROMERO, H. & VALDIVIA, M. (2018). Metodología de la Investigación: Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis (5ta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- OAKLEY, J. (2019). Virtudes en la ética de la investigación. Cambridge: Cambridge University Press.
- OLIVA, M. (2021). El contrato a tiempo parcial en el Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/17919>
- Organización Panamericana de la Salud. (2013). Investigación cualitativa en enfermería. Metodología y didáctica. Universidad Federal de Santa Catarina. Washington, DC. Recuperado de: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/51587>
- PAREDES, L. (2018). La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo. Repositorio Institucional. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7386/DEDpalola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- PEREZ, L. PEREZ, R. & SECA, M. (2020). Metodología de la investigación científica. Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/138497>
- PIROLO, M., MURRAY, C., OTERO, A. y PINOTTI, M. (2017). Derecho Procesal del Trabajo: Actuación ante la Justicia Nacional y Federal. Editorial Astra.
- PODER JUDICIAL. (2020). Diccionario Jurídico: Español - Quechua - Aymara. Lima: ZELA Grupo Editorial E.I.R.L.
- QUIROZ, M. (2018). Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Divorcio por Separación de Hecho, en el expediente N° 2009-410-FA-01, del Distrito

- Judicial del Santa – Huarmey, 2015. Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, ULADECH. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/824?show=full>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2017). Diccionario de la Lengua Española (edición de tricentenario). <http://www.rae.es>
- RIOJA, A. (12 de septiembre de 2017). La Pretensión como elemento de la demanda civil. Recuperado de: <http://legis.pe/Pretension-Demanda-Civil/>
- RODRÍGUEZ, S. (2017). Corrupción, justicia y política en Colombia. En: Corporación Latinoamericana Sur. Obtenido de Revista Sur RS desde el Sur. Recuperado de: <https://www.sur.org.co/corruccion-justicia-politica-colombia/>
- RODRÍGUEZ, M. (2018). La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1448>
- ROMERO, J. (2018). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el Expediente N° 114-2012-0-901- JR-LA-01, Del Distrito Judicial Lima Norte Lima, 2018 (Tesis de Pregrado). Universidad Uladech Católica. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/2602>
- SÁNCHEZ, R. Y APAZA, T. (2018). “Análisis del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, sobre Indemnización y Remuneraciones Devengadas en los casos de Despido Fraudulento y Despido Incausado – Lima 2016”. Universidad Científica del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/574>
- SÁNCHEZ, F. (2019). LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL PERUANO: Un análisis desde la perspectiva de las políticas públicas, a más de ocho años de entrada en vigencia de la Ley N° 29497. Revista NLPT, 60-79. Recuperado de: <https://www.garciasayan.com/blog-legal/wp-content/uploads/2019/08/An%C3%A1lisis-Fressia-S%C3%A1nchez-Revista-NLPT.pdf>
- SANGUINETI, W. (s.f.). El derecho del Trabajo como categoría histórica. IUS ET VERITAS, 7(12), 143-157.
- SINALÍN, D. (2021). El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros. Universidad Nacional de Chimborazo.

- TOYAMA, J. (24 de Marzo de 2017). ¿Qué es la primacía de la realidad? Recuperado de: <http://gacetalaboral.com/que-es-la-primacia-de-la-realidad/>
- TOYAMA, J. (2020). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Un enfoque teórico y práctico (1° ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N° 1124-2001-AA/TC, 16 de setiembre de 2002.
- Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N° 976-2001-AA/TC, 13 de marzo de 2003.
- URBINA, S. (2020). La oportunidad de la entrega de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral y su incidencia en el derecho de defensa de la parte demandante (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/26575>
- VARELA, F. (Octubre de 2019). Enfoque crítico de la Nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación. Actualidad Laboral (496), 6-15. Recuperado de: <https://actualidadlaboral.com/revista-actualidad-laboral-octubre-2019/>
- VARGAS, T. (2021). El trabajo a distancia y su regulación en el Perú. Gaceta Juridica.
- VEGA, M. (s.f.). La reforma laboral en América Latina: 15 años después. Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo.
- VELILLA, N. (22 de Enero de 2020). Son imprescindibles los jueces. (H. Bock, Entrevistador) Recuperado de: <https://www.lawyerpress.com/2020/01/22/natalia-velilla-mujer-jurista-2019-es-imprescindible-que-los-jueces-elijamos-democraticamente-a-doce-de-los-veinte-vocales-del-cgpi/>
- VILLALTA, W., y VILLALTA, J. (2019). El despido intempestivo como forma de terminación de la relación de trabajo frente a la estabilidad laboral. Universidad de Guayaquil Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/39441>
- VINATEA, L., & TOYAMA, J. (2019). Nueva Ley Procesal del Trabajo: Análisis y Comentarios (1era ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- ZAVALETA, R. (s.f.). El principio de congruencia en la Ley N° 29497. Recuperado de: <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-553-558.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de Consistencia

Título: CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO; EXPEDIENTE N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2023.

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda Instancia sobre Reposición por Despido Incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; Expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda Instancia sobre Reposición por Despido Incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; Expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023</p> <p>Objetivos específicos - Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Reposición por Despido Incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales</p>	<p>Hipótesis General De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, establecidos en el presente estudio, las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición por Despido Incausado; Expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa; tuvieron un rango de muy alta en la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia. Asimismo, evidencia calidad de rango de muy alta en la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia.</p>	<p>Calidad de las sentencias de primera y segunda Instancia sobre Reposición por Despido Incausado.</p> <p>Calidad de sentencia de primera instancia.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de la parte expositiva sentencia primera instancia. • Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia. 	<p>Tipo de Investigación: Cuantitativo-cualitativo (Mixto)</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, retrospectiva y transversal.</p> <p>Nivel de investigación: Exploratorio y descriptivo</p> <p>Unidad de Análisis: Expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa</p> <p>Instrumento: Lista de cotejo</p>

	<p>pertinentes; Expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023</p> <p>- Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de la segunda instancia sobre Reposición por Despido Incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; Expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de la parte resolutive de la primera instancia. <p>Calidad de sentencia de segunda instancia</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia. • Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia. • Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia. 	<p>Técnica estadística: Observación y Análisis de contenido</p>
--	--	--	---	--

ANEXO 02. Definición y operacionalización de la variable

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	CALIDAD DE SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar fecha de expedición, menciona al Juez, Jueces etc. Si cumple.</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple.</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>Se individualiza al demandante, el demandado, y al del tercero legitimado; este último en los casos que hubiera en el proceso. Si cumple.</i> 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>El contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades que se ha agotado los plazos, las etapas advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i> 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 segura de no anular, o perder de vista que su objeto es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple.</i> 2. <i>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple.</i> 3. <i>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. No cumple.</i> 4. <i>Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. No cumple.</i> 5. <i>Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	CALIDAD DE SENTENCIA	PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones congruentes y concordantes con los alegatos por las partes, en función de los hechos relevantes que sustenten la pretensión (es) Si cumple.</i> 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 verifico los requisitos para su validez) Si cumple.</i> 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 examino todos los posibles resultados probatorios, interpreto la prueba, para saber su significado) Si cumple.</i> 4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo que el juez, forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer un hecho concreto). Si cumple.</i> 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 aseguran de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i>
			Motivación del derecho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y presentaciones. <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). Si cumple.</i> 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 como de entenderse la norma según el Juez) Si cumple.</i> 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una (s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad) Si cumple.</i> 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo) Si cumple.</i> 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa de Ius o 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>

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	CALIDAD DE SENTENCIA	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa). Si cumple.</i> 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</i> 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</i> 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa de los o 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>
			Descripción de la decisión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa de los o 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>

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	CALIDAD DE SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar fecha de expedición, menciona al Juez, Jueces etc. Si cumple.</i> Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple.</i> Evidencia la individualización de las partes: <i>Se individualiza al demandante, el demandado, y al del tercero legitimado; este último en los casos que hubiera en el proceso. Si cumple.</i> Evidencia los aspectos del proceso: <i>El contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades que se ha agotado los plazos, las etapas advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i> 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 segura de no anular, o perder de vista que su objeto es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <i>Si cumple.</i> Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <i>Si cumple.</i> Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. <i>Si cumple.</i> Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. <i>Si cumple.</i> 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 su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	CALIDAD DE SENTENCI A	PARTE CONSIDER ATIVA	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones congruentes y concordantes con los alegatos por las partes, en función de los hechos relevantes que sustenten la pretensión (es) Si cumple.</i> 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 verifico los requisitos para su validez) Si cumple.</i> 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 examino todos los posibles resultados probatorios, interpreto la prueba, para saber su significado) Si cumple.</i> 4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo que el juez, forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer un hecho concreto). Si cumple.</i> 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 aseguran de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i>
			Motivación del derecho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y presentaciones. <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). Si cumple.</i> 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 como de entenderse la norma según el Juez) Si cumple.</i> 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una (s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad) Si cumple.</i> 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo) Si cumple.</i> 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa de ius o 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>

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	CALIDAD DE SENTENCIA	PARTE RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa)</i>. Si cumple. 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</i>. Si cumple. 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación recíproca)</i> con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa de las o de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas)</i>. Si cumple.
			<p>Descripción de la decisión</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa de las o de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.

ANEXO 03. Instrumento de recolección de información

Lista de cotejo

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

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

2. 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.**

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o 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. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple.**
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la prueba, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple.**
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto. **Si cumple.**
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple.**

2.2. Motivación del derecho

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

asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**

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

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

ANEXO 04. Evidencia empírica del objeto de estudio



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA TERCER JUZGADO DE TRABAJO

3° JUZGADO LABORAL – NLPT

EXPEDIENTE : 00899-2020-0-2501-JR-LA-03
MATERIA : REPOSICIÓN Y OTROS
JUEZ : T. M. M. G.
ESPECIALISTA : C
DEMANDADO : B
DEMANDANTE : A

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NUMERO: CINCO

Chimbote, catorce de diciembre

Del dos mil veinte. –

I. PARTE EXPOSITIVA.-

Pretensión.-

Que, mediante escrito que obra a folios 34/43 subsanada a folios 45/46, don **A** interpone demanda contra la empresa **B**, sobre **REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO Y OTROS.**

Fundamentos de la Pretensión.-

El recurrente ingresó a laborar para la demandada, el 16 de abril del 2015 como chofer de venta directa hasta el 30 de setiembre del 2019 y a partir del 01 de octubre del 2019 laboró como ayudante de ventadirecta hasta el 16 de abril del 2020, en que fue despedido por la demandada aduciendo vencimiento de contrato, habiendo laborado en forma permanente, sustentando su reposición en que los contratos intermitentes suscritos por la demandada con su persona se han desnaturalizados por haber realizado una labor continua y no temporal, contraviniendo a la causa objetiva de la contratación que exige la temporalidad de los contratos modales, habiéndose desnaturalizado para convertirse en un contrato de trabajo a plazo indeterminado; asimismo señaló que la desnaturalización también se da en que el actor laboró después de la vigencia del plazo del último contrato y haber laborado más de la hora establecido en el contrato firmado; por lo que debe ordenarse su reposición.

Admisión de la Demanda.-

Por resolución número dos de fecha ocho de octubre del presente año obrante de folios 47/50, se

resuelve admitir a trámite la demanda en vía de proceso abreviado y se confiere traslado de la misma a la parte demandada; señalándose fecha para la audiencia única.

Fundamentos de Contestación de Demanda.-

Mediante escrito digitalizado, la representante de la demandada señala que, el demandante efectivamente ingresó a trabajar el 16 de abril del 2015 y cesó por término de contrato el día 15 de abril del 2020, siendo falsa la declaración al pretender manifestar que fue un despido injustificado, situación que se niega rotundamente, asimismo señala que el demandante no ha cumplido con el tiempo para que goce de la estabilidad laboral, pues tiene que exceder de cinco años, por lo que debe declararse infundada la demanda.

Audiencia Única.-

Solamente la presencia de la parte demandante, alegatos iniciales, continuando con el señalamiento de pretensiones materia de juicio, admisión y actuación de medios probatorios, exponiendo sus alegatos finales las partes, por lo que se cierra el debate y de conformidad con el artículo 47 de la Ley N° 29497 se reserva el fallo, siendo el estado actual del proceso el de emitir pronunciamiento.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Del acceso a la Justicia.-

El acceso a la justicia como pilar de la administración de justicia, es entendido como la garantía con que cuentan las personas, por sólo hecho de tener esa condición, de acudir a sede jurisdiccional reclamando el reconocimiento o cumplimiento de un derecho, dando origen al surgimiento de la Tutela Jurisdiccional Efectiva. La doctrina mayoritaria ha postulado que la tutela jurisdiccional como derecho constitucional engloba otros cuya naturaleza justifica la existencia del proceso, estos son: Acceso judicial, garantías mínimas de un proceso regular (debido proceso), sentencia, doble instancia y ejecución de la decisión judicial; puntos que han sido incluidos con acierto en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y que cobran notoriedad en el artículo I del título Preliminar del Código Procesal Civil que prescribe: *“Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”*.

SEGUNDO: Sobre la carga de la prueba.-

Que, el Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver una controversia con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; siendo claro el artículo 23 de la Ley N° 29497 en cuanto establece: “La carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión, o quién los contradice alegando nuevos hechos”; debiendo los Jueces laborales conforme lo establece el artículo cuarto del Título Preliminar, bajo responsabilidad, impartir justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretando y aplicando toda norma jurídica,

incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de la República.

TERCERO: De la prevalencia de la oralidad sobre lo escrito.-

Que, asimismo el Numeral 12.1 de la norma invocada, prescribe “*En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia*”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, que consiste en imprimir carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la inmediación, la misma que garantiza que el Juez esté en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

CUARTO: De las Pretensiones materia del proceso.-

Para efectos de emitir el pronunciamiento respectivo, se debe tener en cuenta que en el **minuto 12’16’’** de la audiencia única se establecieron como pretensiones necesitado de actuación probatoria, determinar si corresponde: 1.- La Reposición por despido incausado, en su puesto de trabajo, por desnaturalización de los contratos modales; por lo que dentro de este contexto se deberá resolver la presente causa.

QUINTO: Del vínculo laboral.-

Respecto al vínculo laboral, no es materia de cuestionamiento, en atención a que la propia parte demandada en su escrito de contestación admite ello, asimismo reconoce el período laborado desde el 16 de abril del 2015, y para ello incluso ha cumplido con adjuntar todos los contratos de trabajo de servicio intermitente desde el 16 de abril del 2015 al 15 de abril del 2020.

SEXTO: De la desnaturalización de los contratos sujeto a modalidad.-

La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad se encuentra prevista en el artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, señala que los contratos sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada: **a)** Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; **b)** Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; **c)** Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; **d)** Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. **Al respecto**, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00804-2008-PA/TC establece; “*Se restablecería el principio de causalidad imperante en nuestro ordenamiento jurídico*

y se consideraría de naturaleza indeterminada un contrato sujeto a modalidad, conforme el artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales. Esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad¹; luego, en el mismo sentido, el artículo 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece que los contratos modales necesariamente deben constar por escrito y triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado en su Sentencia recaída en el Expediente Nro.1229-2007-PA/TC que *“la celebración de contratos de trabajo sujetos a modalidad debe tener como fundamento el desempeño de una actividad que sea de naturaleza ocasional o accidental, siendo que, de emplearse para actividades de naturaleza permanente, se incurriría en una desnaturalización de tales contratos, debiendo ser considerado el trabajador entonces como adscrito a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, con todos los beneficios y derechos que la ley ha previsto para tales contratos”*.

SÉTIMO: Respecto a la desnaturalización de los contratos de trabajo intermitentes.-

Que, el artículo 64 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: *“Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas”*; este tipo de contratos se celebran únicamente para cubrir actividades permanentes pero discontinuas de la empresa.

Al respecto, es de indicar que, de los medios probatorios aportados al proceso como son los contratos de trabajo de servicios intermitentes presentados por la parte demandante de folios 04/12 y los adjuntados por la emplazada escaneados en el sistema integrado judicial, se observa que el demandante ha sido contratado para realizar labores de chofer de venta directa, desde el 16 de ABRIL DEL 2015 AL 15 DE ABRIL DEL 2020 sin interrupción alguna; es decir, ha laborado de manera continua y permanente, no habiendo acreditado la demandada, que las labores que ha realizado el actor hayan sido discontinuas e intermitentes; razón por lo cual, a tenor del literal d) del artículo 77 de la norma antes aludida, los contratos de trabajo intermitente se encuentra desnaturalizado; debiendo considerarse como una relación de naturaleza indeterminada desde el inicio de su prestación de servicios.

¹ Expediente N° 1874-2002-AA/TC

Asimismo, es pertinente señalar que el demandante alegó como una causal de desnaturalización de contrato el haber continuado laborando, pese haber culminado su contratación el 15 de abril del 2020, causal enmarcada en el inciso a) del artículo 77 de la norma en comento. **Al respecto**, es de indicar que efectivamente conforme al último suscrito por el actor con la demandada el mismo era desde el 16 de octubre del 2020 al 15 de abril del 2020; no obstante, conforme al acta de constatación policial obrante a folios 31/32 en el cual se dejó constancia de que el efectivo policial se había entrevistado con el supervisor de venta directa de la demandada, señor José Colque Huanaco, quien le señaló que el demandante tenía contrato hasta el 15 de abril del 2020, pero vino a trabajar (día 16 de abril del 2020, en que se realizó la constatación policial), saliendo de ruta sin permiso alguno por parte del supervisor; es decir, pese a que según la parte demandada sólo tenía relación laboral con el actor hasta el 15 de abril del 2020, el día 16 de abril le permitieron el ingreso y salió a trabajar, para ya luego, proceder a su despido (conforme lo alegado por la parte actora y no probada situación distinta por la emplazada); siendo así, se procede a determinar que de igual manera también existió desnaturalización de contrato enmarcada en dicha causal.

Finalmente, la parte actora señala que otro motivo de desnaturalización de contrato sería, el haber laborado más del horario pactado en el contrato de trabajo. **Al respecto**, es de señalar que dicho fundamento no es una causal de desnaturalización de contrato conforme a la norma en comento, en todo caso sería para fundamentar otros derechos laborados, pero no para el presente caso.

OCTAVO: Del enfoque constitucional del Derecho al Trabajo.-

El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala; “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, al respecto el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia señala que el contenido esencial del derecho al trabajo; así, en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC señala: *“El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (...)”*²; Carlos Blancas Bustamante señala, “(...) este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo - que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales -, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a la edad de trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de

² Artículo 22° Constitución; El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios”³.

NOVENO: Del despido incausado.-

El despido incausado no se encuentra tipificado normativamente; sin embargo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, fundamento 15; prevé que los efectos restitutorios derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado, y c) Despido fraudulento; es a partir de esta sentencia que se produce una nueva clasificación del despido; definiendo a cada uno de ellos o precisando en qué situación se configuran, así pues, se produce el denominado despido nulo cuando se configuran las causales descritas en el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728; por otro lado, se produce el **despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique** y por último, se configura el denominado despido fraudulento, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.

DÉCIMO: Que, habiéndose determinado que los contratos para servicio intermitente que suscribió con la demandada deben considerarse como contratos de duración indeterminada, y siendo que a la fecha del despido, esto es el 16 de abril del 2020, el actor ya había superado el período de prueba de tres meses establecido en el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, adquiriendo la protección contra el despido, y atendiendo que el cese del actor, no se fundó en una causa justa relacionado con su capacidad o su conducta; en consecuencia el despido deviene en incausado, por lo que la demanda deviene en amparable, resultando procedente ordenar la reposición del demandante en el mismo cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel al haber superado el periodo de prueba y por ende estar protegida contra el despido arbitrario, por lo que la demanda deviene en amparable.

DÉCIMO PRIMERO: De los honorarios profesionales.-

Asimismo, respecto a la pretensión de honorarios profesionales, debemos señalar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Costos del proceso, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son **costos**

³ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: *El despido en el Derecho Laboral Peruano. Primera Edición. Ara Editores. Lima. 2002. Pág.119.*

del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los Costos Procesales, en el cual se encuentra incluido los Honorarios Profesionales, deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores, parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral; siendo que, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho derecho debe tener una relación directa con la calidad del defensa letrado, en este caso, se advierte que se ha obtenido un resultado amparable, en consecuencia los Costos Procesales, deben ser determinados en el monto de **S/. 1,500.00 soles**, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados del Santa, esto es, la suma de **S/. 75.00 soles**, sin costas.

III. PARTE RESOLUTIVA:

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

SE RESUELVE:

- 1.** Declarando **FUNDADA** la demanda interpuesta por **A** contra la **EMPRESA B**, sobre **REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO**, en consecuencia, **CUMPLA** la demandada, en el **PLAZO DE DOS DÍAS** con **REINCORPORAR** al demandante en el puesto que ostentaba antes del despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía y de igual remuneración; Y,
- 2.** **FÍJESE** como honorarios profesionales la suma de **S/ 1,500.00 Soles**, más la suma de **S/ 75.00 Soles** que corresponde al 5% para el colegio de abogados que corresponda. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, **ARCHÍVESE** los autos en el modo y forma de ley.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
SALA LABORAL PERMANENTE

EXPEDIENTE : 00899-2020-02501-JR-LA-03
MATERIA : REPOSICIÓN Y OTROS.
RELATOR : C
DEMANDADO : B
DEMANDANTE : A

RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO

Chimbote, seis de abril

Del dos mil veintiuno.

**SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTESUPERIOR
DE JUSTICIA DEL SANTA**

I. ASUNTO:

Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha catorce de diciembre del dos mil veinte, en el extremo que Declara fundada la demanda interpuesta por **A** contra la Empresa **B**, sobre reposición por despido incausado, en consecuencia, cumpla la demandada, en el plazo de dos días con reincorporar al demandante en el puesto que ostentaba antes del despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía y de igual remuneración; Fíjese como honorarios profesionales la suma de S/ 1,500.00 soles, más la suma de S/ 75.00 soles que corresponde al 5% para el Colegio de Abogados que corresponda.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:

La demandada, al impugnar la Sentencia, sostiene que: a) El demandante quiere sorprender al juzgado haciendo saber de mala fe que la demandada realizó un despido injustificado, esto es falso, ya que la demandada actuó dentro de los límites de ley y dentro de los alcances en que ella abarca, esto es, el artículo 64 del D. Leg. 728. b) Los contratos no fueron desnaturalizados, ya que estos contratos cuentan con todos los requisitos exigidos por ley, la no renovación se debe a que la producción y venta han disminuido, poniendo de conocimiento que ya no se le renovarían los contratos. c) Con relación al ingreso al centro de labores de la demandada el día 16.04.2020, manifiestan que el actor sorprendió al vigilante permitiéndole su ingreso, creando pruebas fraudulentas, por tanto, la evaluación de los mencionados

medios probatorios debe ser analizados de manera justa y razonable.

III. FUNDAMENTOS DE LA SALA:

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

SEGUNDO: Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “*El principio de congruencia – dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”.*

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

De los medios de prueba

CUARTO: Conforme lo señala el artículo 188° del Código Procesal Civil: “Los **medios** probatorios tienen por **finalidad** acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones.”; dicho de otro modo, el **fin de la prueba** es darle al juez el convencimiento o la certeza sobre los hechos, que es la creencia de conocer la verdad o de que nuestro conocimiento se ajusta a la realidad, lo **cual** le permite adoptar una decisión.

En tal sentido, a tenor del artículo 23.1 de la Ley 29497 – Ley Procesal de Trabajo: “... La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales...”

Del trabajo

QUINTO: Al respecto el Tribunal Constitucional ha establecido que: *“Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material para la producción de algo útil. En ese contexto implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc. (...) el trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. ...”*. Del mismo modo refiriéndose a la trascendencia del trabajo como actividad humana, señala también que “La verdadera dignidad del trabajador radica en su condición de sujeto y autor y, por consiguiente, verdadero fin de todo proceso productivo. La importancia del trabajo descansa en tres aspectos sustantivos: 1) La esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales. 2) Vocación y exigencia de la naturaleza humana. El trabajo es sinónimo y expresión de vida y 3) Carácter social de la función, ya que solo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, o sea trabajador con y para los otros.

Del Principio de Continuidad Laboral

SEXTO: Doctrinariamente, el principio de continuidad laboral ha sido concebido como una forma de protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores que emanan de sus respectivos contratos individuales o colectivos, a fin de que no se vean alterados por acontecimientos que les son ajenos, tales como la circunstancia de venderse o arrendarse la empresa. Se entiende que la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales y colectivos del trabajador se vincula con la empresa y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por tal razón las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la misma no alteran tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador. De esta manera, lo fundamental para mantener el vínculo laboral es el componente factico, el que permaneciendo en el tiempo permite la continuidad de la relación laboral, independiente de las modificaciones que puede sufrir el componente

jurídico.

Según nuestra legislación, el artículo 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”.

Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello el Tribunal Constitucional, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental.

Como resultado de dicho carácter excepcional la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.

En este sentido, el artículo 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR opera como un límite a la contratación temporal, ya que sólo los empleadores podrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad “en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”. Es decir, que los contratos de trabajo señalados en el Título II del Decreto Supremo N° 003-97-TR constituyen un listado cerrado y taxativo de supuestos de contratación temporal y, por ende, son los únicos tipos contractuales que el empleador puede utilizar para contratar un trabajador por plazo determinado, pues en caso contrario el contrato de trabajo celebrado será considerado como uno de duración indeterminada.

El contenido esencial del derecho al trabajo.

SÉTIMO: El artículo 22º de la Constitución Política del Perú dispone que el trabajo es un deber y un derecho, además es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Al respecto el Tribunal Constitucional en la reconocida sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, de fecha 11 de julio del 2001, seguido por Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y Ferratel contra Telefónica del Perú, estableció el contenido esencial del derecho al trabajo, en su fundamento 12) en los siguientes términos; “*Este Tribunal estima que, el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte; y por otra el derecho a **no ser despedido sino por causa justa**. Aunque no resuelta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. **El segundo aspecto del derecho es el que resulta***”

relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa".

OCTAVO: Con relación a los agravios esgrimidos por la parte apelante, tenemos que el mismo refiere que el actor quiere sorprender al Juzgado haciendo saber de mala fe que la demandada realizó un despido injustificado, esto es falso, ya que la demandada actuó dentro de los límites de ley y dentro de los alcances en que ella abarca, esto es, el artículo 64 del D. Leg. 728. Asimismo, manifiesta que los contratos no fueron desnaturalizados, ya que estos contratos cuentan con todos los requisitos exigidos por ley, la no renovación se debe a que la producción y venta han disminuido, poniendo de conocimiento que ya no se le renovarían los contratos.

Sobre el mismo, es preciso indicar que si bien es cierto de folios 04 a 12, obran los contratos de servicios intermitentes, entendiéndose así que el mismo sería por periodos; sin embargo es de notar de folios 88 a 137, los documentos denominados "marcador de ingreso y salida", del cual se verifica que el actor efectuaba labores continuas, considerando además que la "distribución de gas" es la labor principal de la demandada (tomando en cuenta el objeto del contrato); por otra parte, bajo la consideración de que se haya celebrado contratos de trabajo intermitentes, tampoco se ha demostrado la discontinuidad de las labores, si tomamos en cuenta los plazos descritos en los contratos de trabajo ya citados, así como lo vertido en las boletas de pago de folios 02 a 03, donde se describe como fecha de ingreso el 16/abril/2015 y último contrato (véase a folios 12) donde se precisa como culminación del mismo el 15 de abril del 2020; determinándose con ello para este Colegiado que no se encuentra debidamente acreditada la discontinuidad en la labores; por lo que los referidos contratos de trabajo celebrados entre las partes, se han desnaturalizado, al evidenciarse la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas, produciéndose el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

NOVENO: Con relación al agravio, que el actor había ingresado al centro de labores de la demandada el día 16.04.2020, sorprendió al vigilante, ya que desconocía la no revocación de su contrato, perimiéndole el registro de ingreso, creando pruebas fraudulentas.

Sobre el mismo, es preciso indicar que es un hecho cierto y reconocido por la parte demandada que el actor ingreso a laborar el día 16.04.2020, cuando el mismo ya no tenía vigente su contrato, saliendo el mismo a realizar labores "diarias" manifestándole la demandada que ya no laboraría, conforme a quedado descrito en la Constancia Policial inserta de folios 31/32; prueba del ingreso del actor a su centro de labor también está el "marcado de ingreso y salida" inserto a folios 134 (que fuera presentada por la propia demandada) en la cual se verifica que el actor laboró un día sin contrato, configurándose así lo descrito en el artículo 77, inciso a) del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, entendiéndose con ello que el contrato de trabajo sujetos a modalidad se considera como de duración indeterminada, si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas,

si éstas exceden del límite máximo permitido; situación que se presenta en el caso de autos, ya que el actor laboró el 16 de abril del 2020, cuando ya no tenía contrato vigente, registrando su ingreso a las 06:03 am; hecho que fueron reconocido por la propia demandada. Por todo ello, este Colegiado considera que dichos contratos fueron desnaturalizados, por no estar probado la discontinuidad en las labores y porque laboro 01 días sin contrato, debiendo comprenderse al actor bajo contratos sujetos a plazo indeterminado dentro del Régimen Laboral Privado escrito en el Decreto Legislativo 728.

Del Despido Incausado

DÉCIMO: El despido incausado es aquella por el cual en forma verbal o escrita se despide sin mención de causa alguna derivada de la conducta o labor que la justifique. Así se precisa en la STC 976-2001-AA/TC FJ 15. [Caso Llanos Huasco] Despido incausado.

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos. Estableciendo dicho Colegiado Supremo en el fundamento 15 de la STC N° 0976-2001-AA/TC los efectos restitutorios [readmisión en el empleo] derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los Tratados relativos a derechos humanos, como el despido nulo, **incausado** y fraudulento.

En ese contexto, y siendo que la demanda laboral formulada por A, se orienta a cuestionar el presunto despido del que habría sido objeto de parte de la entidad emplazada B, calificándolo como un acto incausado, atentatorio a su derecho al trabajo; se evidencia un conflicto con un derecho fundamental, como es el derecho al trabajo y la adecuada protección contra el despido arbitrario, por lo que para el caso de autos, dilucidado que el actor laboró excediendo los tres meses de periodo de pruebas, adquiriendo su derecho a la protección contra el despido arbitrario reconocido por el artículo 27º de la Constitución Política del Estado, teniendo en cuenta que es un hecho acreditado y no refutado por la parte contraria, que el mismo laboró desde el 16.04.2015 hasta el 16.04.2020, teniendo como último cargo el de ayudante de venta directa, sumado a ello, se precisa que sólo puede ser despido por causa justa relacionado con la capacidad o conducta y previa las formalidades de ley, como así señalan en los artículos 22º y 31º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, como ya se dijo, resulta claro que al actor le asistía su derecho a la estabilidad en el trabajo, que no podía vulnerarse, por un supuesto vencimiento de contrato, lo que constituye un acto unilateral arbitrario de despido, por lo que resulta del caso disponer que la demandada, proceda a la reposición del actor a sus labores habituales, conforme lo determinó el A-quo, debiéndose confirmar la impugnada en todos los extremos apelados. Por estas consideraciones, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Santa, impartiendo justicia a nombre de la Nación:

RESUELVE:

CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha catorce de diciembre del dos mil veinte, en el extremo que Declara fundada la demanda interpuesta por **A** contra la Empresa **B**, sobre Reposición por Despido Incausado, en consecuencia, cumpla la demandada, en el plazo de dos días con reincorporar al demandante en el puesto que ostentaba antes del despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía y de igual remuneración; Fíjese como honorarios profesionales la suma de S/ 1,500.00 soles, más la suma de S/ 75.00 soles que corresponde al 5% para el Colegio de Abogados que corresponda; con lo demás que contiene; y, los DEVOLVIERON a su Juzgado de origen. **Juez Superior Ponente Pedro Enrique Rodríguez Huayaney.**

S.S.

Cavero Lévano, C.

Rodríguez Soto, R.

Rodríguez Huayaney, P.

ANEXO 05. 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 2), 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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x 2	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
		baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x	2x	2x	2x 5=			
		2	2=	3=	4=	10			
			4	6	8				
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo. La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE 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												
			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					
									[1 .2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17-20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta					
						X			[7 -8]	Alta					
									[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 con la 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 los sub dimensiones.
 - 3) Determinar la calidad de las dimensiones; y
 - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

Fundamento:

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

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

ANEXO 06. Cuadros descriptivos para la obtención de resultados de la calidad de las sentencias

Anexo 6.1: *Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023*

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]		

Introducción	<p align="center">PODER JUDICIAL Corte Superior de Justicia del Santa</p> <p align="center">TERCER JUZGADO DE TRABAJO</p> <p align="center">3° JUZGADO LABORAL – NLPT</p> <p>EXPEDIENTE: 00899-2020-0-2501-JR-LA-03</p> <p>MATERIA: REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y OTROS</p> <p>JUEZ: T. M. M. G.</p> <p>ESPECIALISTA: C</p> <p>DEMANDADO: B</p> <p>DEMANDANTE: A</p> <p align="center"><u>SENTENCIA</u></p> <p>RESOLUCIÓN NUMERO: CINCO</p> <p>Chimbote, catorce de diciembre</p> <p>Del dos mil veinte. –</p> <p>VISTOS: Dado cuenta con los actuados, habiéndose realizado la Audiencia Única, conforme se encuentra registrado en audio y video, es el estado del proceso de sentenciar</p>	<p>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.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si cumple.</p> <p>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.</p> <p>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.</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>													
--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Postura de las partes	<p>I. PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>PRETENSIÓN DE LA DEMANDA.- Que, mediante escrito que obra a folios 34/43 subsanada a folios 45/46, don A interpone demanda contra la empresa B, sobre REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO Y OTROS.</p> <p>FUNDAMENTOS DE LA PRETENSIÓN.- El recurrente ingresó a laborar para la demandada, el 16 de abril del 2015 como chofer de venta directa hasta el 30 de setiembre del 2019 y a partir del 01 de octubre del 2019 laboró como ayudante de ventadirecta hasta el 16 de abril del 2020, en que fue despedido por la demandada aduciendo vencimiento de contrato, habiendo laborado en forma permanente, sustentando su reposición en que los contratos intermitentes suscritos por la demandada con su persona se han desnaturalizados por haber realizadouna labor continua y no temporal, contraviniendo a la causa objetiva de la contratación que exige la temporalidad de los contratos modales, habiéndose desnaturalizado para convertirse en un contrato detrabajo a plazo indeterminado; asimismo señaló que la desnaturalización también se da en que el actorlaboró después de la vigencia del plazo del último contrato y haber laborado más de la hora establecidoen el contrato firmado; por lo que debe ordenarse su reposición.</p> <p>ADMISIÓN DE LA DEMANDA.- Por resolución número dos de fecha ocho de octubre del presente año obrante de folios 47/50, se resuelve admitir a trámite la demanda en vía de proceso abreviado y se confiere traslado de la misma a la parte demandada; señalándose</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 al(os) cuales se resolverá. 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

<p>fecha para la audiencia única.</p> <p>CONTESTACIÓN DE DEMANDA.- Mediante escrito digitalizado, la representante de la demandada señala que, el demandante efectivamente ingresó a trabajar el 16 de abril del 2015 y cesó por término de contrato el día 15 de abril del 2020, siendo falsa la declaración al pretender manifestar que fue un despido injustificado, situación que se niega rotundamente, asimismo señala que el demandante no ha cumplido con el tiempo para que goce de la estabilidad laboral, pues tiene que exceder de cinco años, por lo que debe declararse infundada la demanda.</p> <p>AUDIENCIA ÚNICA.- Solamente la presencia de la parte demandante, alegatos iniciales, continuando con el señalamiento de pretensiones materia de juicio, admisión y actuación de medios probatorios, exponiendo sus alegatos finales las partes, por lo que se cierra el debate y de conformidad con el artículo 47 de la Ley N° 29497 se reserva el fallo, siendo el estado actual del proceso el de emitir pronunciamiento.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la magister. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023

Lectura: Respecto al anexo 6.1, nos muestra que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y baja, respectivamente. En la introducción, se cumplieron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por otro lado, en la postura de las partes, se cumplieron 2 de los 5 parámetros previstos que fueron: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; y 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.

Anexo 6.2: Calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación de derecho de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y motivación del derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			2	4	6	8	10	[1-4]	[5-8]	[9-12]	[13-16]	[17-20]		

Motivación de los hechos	<p>II. PARTE CONSIDERATIVA</p> <p><u>PRIMERO:</u> Del acceso a la Justicia.-</p> <p>El acceso a la justicia como pilar de la administración de justicia, es entendido como la garantía con que cuentan las personas, por sólo hecho de tener esa condición, de acudir a sede jurisdiccional reclamando el reconocimiento o cumplimiento de un derecho, dando origen al surgimiento de la Tutela Jurisdiccional Efectiva. La doctrina mayoritaria ha postulado que la tutela jurisdiccional como derecho constitucional engloba otros cuya naturaleza justifica la existencia del proceso, estos son: Acceso judicial, garantías mínimas de un proceso regular (debido proceso), sentencia, doble instancia y ejecución de la decisión judicial; puntos que han sido incluidos con acierto en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y que cobran notoriedad en el artículo I del título Preliminar del Código Procesal Civil que prescribe: “Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”.</p> <p><u>SEGUNDO:</u> Sobre la carga de la prueba.-</p> <p>Que, el Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver una controversia con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr lapaz social en justicia; siendo claro el artículo 23 de la Ley N° 29497 en cuanto establece: “La carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión, o quién los contradice alegando nuevos hechos”; debiendo los Jueces laborales conforme lo establece el artículo cuarto del Título Preliminar, bajo responsabilidad, impartir justicia con arreglo a la</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la prueba, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple.</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</p>													20
--------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

<p>Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretando y aplicando toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de la República.</p> <p><u>TERCERO: De la prevalencia de la oralidad sobre lo escrito.-</u> Que, asimismo el Numeral 12.1 de la norma invocada, prescribe “<i>En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia</i>”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, que consiste en imprimir carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la intermediación, la misma que garantiza que el Juez esté en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.</p> <p><u>CUARTO: De las Pretensiones materia del proceso.-</u> Para efectos de emitir el pronunciamiento respectivo, se debe tener en cuenta que en el minuto 12’16’’ de la audiencia única se establecieron como pretensiones necesitadas de actuación probatoria, determinar si corresponde: 1.- La Reposición por despido incausado, en su puesto de trabajo, por desnaturalización de los contratos modales; por lo que dentro de este contexto se deberá resolver la presente causa.</p>	<p>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>QUINTO: Del vínculo laboral.-</p> <p>Respecto al vínculo laboral, no es materia de cuestionamiento, en atención a que la propia parte demandada en su escrito de contestación admite ello, asimismo reconoce el período laborado desde el 16 de abril del 2015, y para ello incluso ha cumplido con adjuntar todos los contratos de trabajo de servicio intermitente desde el 16 de abril del 2015 al 15 de abril del 2020.</p>											
Motivación del derecho	<p>SEXTO: De la desnaturalización de los contratos sujeto a modalidad.-</p> <p>La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad se encuentra prevista en el artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, señale los contratos sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. Al respecto, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00804-2008- PA/TC establece; <i>“Se restablecería el principio de causalidad imperante en nuestro ordenamiento jurídico y se consideraría de naturaleza indeterminada un contrato sujeto a modalidad, conforme el artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, si el trabajador</i></p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (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.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p>					X					

<p><i>contratado temporalmente demuestra que el contratose fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales. Esta situación se verificacuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad”⁽¹⁾; luego, en el mismo sentido, el artículo 72° del Decreto Supremo N°003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece que los contratos modales necesariamente deben constar por escrito y triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.</i></p> <p><i>Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado en su Sentencia recaída en el Expediente Nro.1229-2007-PA/TC que “la celebración de contratos de trabajo sujetos a modalidad debe tener como fundamento el desempeño de una actividad que sea de naturaleza ocasional o accidental, siendo que, de emplearse para actividades de naturaleza permanente, se incurriría en una desnaturalización de tales contratos, debiendo ser considerado el trabajador entonces como adscrito a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, con todos los beneficios y derechos que la ley ha previsto para tales contratos”.</i></p> <p>SÉTIMO: Respecto a la desnaturalización de los contratos de trabajo intermitentes.-</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>															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁽¹⁾ Expediente N° 1874-2002-AA/TC

<p>Que, el artículo 64 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: “Los contratos de servicio intermitentes son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas”; este tipo de contratos se celebran únicamente para cubrir actividades permanentes pero discontinuas de la empresa. Al respecto, es de indicar que, de los medios probatorios aportados al proceso como son los contratos de trabajo de servicios intermitentes presentados por la parte demandante de folios 04/12 y los adjuntados por la emplazada escaneados en el sistema integrado judicial, se observa que el demandante ha sido contratado para realizar labores de chofer de venta directa, desde el 16 de ABRIL DEL 2015 AL 15 DE ABRIL DEL 2020 sin interrupción alguna; es decir, ha laborado de manera continua y permanente, no habiendo acreditado la demandada, que las labores que ha realizado el actor hayan sido discontinuas intermitentes; razón por lo cual, a tenor del literal d) del artículo 77 de la norma antes aludida, los contratos de trabajo intermitente se encuentran desnaturalizados; debiendo considerarse como una relación de naturaleza indeterminada desde el inicio de su prestación de servicios.</p> <p>Asimismo es pertinente señalar que el demandante alegó como una causal de desnaturalización de contrato el haber continuado laborando, pese haber culminado su contratación el 15 de abril del 2020, causal enmarcada en el inciso a) del artículo 77 de la norma en comento. Al respecto, es de indicar que efectivamente conforme al último suscrito por el actor con la demandada el mismo era desde el 16 de octubre del 2020</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>al 15 de abril del 2020; no obstante, conforme al acta de constatación policial obrante a folios 31/32 en el cual se dejó constancia de que el efectivo policial se había entrevistado con el supervisor de venta directa de la demandada, señor J, quien le señaló que el demandante tenía contrato hasta el 15 de abril del 2020, pero vino a trabajar (día 16 de abril del 2020, en que se realizó la constatación policial), saliendo de ruta sin permiso alguno por parte del supervisor; es decir, pese a que según la parte demandada sólo tenía relación laboral con el actor hasta el 15 de abril del 2020, el día 16 de abril le permitieron el ingreso y salió a trabajar, para ya luego, proceder a su despido (conforme lo alegado por la parte actora y no probada situación distinta por la emplazada); siendo así, se procede a determinar que de igual manera también existió desnaturalización de contrato enmarcada en dicha causal.</p> <p>Finalmente, la parte actora señala que otro motivo de desnaturalización de contrato sería, el haber laborado más del horario pactado en el contrato de trabajo. Al respecto, es de señalar que dicho fundamento no es una causal de desnaturalización de contrato conforme a la norma en comento, en todo caso sería para fundamentar otros derechos laborados, pero no para el presente caso.</p> <p><u>OCTAVO: Del enfoque constitucional del Derecho al Trabajo.-</u></p> <p>El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala; “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, al respecto el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia señala que el contenido esencial del derecho al trabajo; así, en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC señala: “<i>Elderecho al trabajo está reconocido en</i></p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (...)”⁽²⁾; Carlos Blancas Bustamanteseñala, “(...) este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo - que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales -, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a la edad de trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios”⁽³⁾.</p> <p>NOVENO: Del despido incausado.-</p> <p>El despido incausado no se encuentra tipificado normativamente; sin embargo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, fundamento 15; prevé que los efectos restitutorios derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generen en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado, y c) Despido</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁽²⁾ Artículo 22° Constitución; El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

⁽³⁾ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: El despido en el Derecho Laboral Peruano. Primera Edición. Ara Editores. Lima. 2002. Pág.119.

<p>fraudulento; es a partir de esta sentencia que se produce una nueva clasificación del despido; definiendo a cada uno de ellos oprecisando en qué situación se configuran, así pues, se produce el denominado despido nulo cuando se configuran las causales descritas en el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728; por otro lado, se produce el <u>despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique</u> y por último, se configura el denominado despido fraudulento, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.</p> <p><u>DÉCIMO:</u> Que, habiéndose determinado que los contratos para servicio intermitente que suscribió con la demandada deben considerarse como contratos de duración indeterminada, y siendo que a la fecha del despido, esto es el 16 de abril del 2020, el actor ya había superado el período de prueba de tres meses establecido en el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, adquiriendo la protección contra el despido, y atendiendo que el cese del actor, no se fundó en una causa justa relacionado con su capacidad o su conducta; en consecuencia el despido deviene en incausado, por lo que la demanda deviene en amparable, resultando procedente ordenar la reposición del demandante en el mismo cargo que venía desempeñando o en</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>otro de similar categoría o nivel al haber superado el periodo de prueba y por ende estar protegida contra el despido arbitrario, por lo que la demanda deviene en amparable.</p> <p><u>DÉCIMO PRIMERO: De los honorarios profesionales.-</u></p> <p>Asimismo respecto a la pretensión de honorarios profesionales, debemos señalar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Costos del proceso, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son <u>costos del proceso</u> el <u>honorario del Abogado de la parte vencedora</u>, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los Costos Procesales, en el cual se encuentra incluido los Honorarios Profesionales, deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores, parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral; siendo que, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho derecho debe tener una relación directa con la calidad del defensa letrado, en este caso, se advierte que se ha obtenido un resultado amparable, en consecuencia los Costos Procesales, deben ser determinados</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

en el monto de S/. 1,500.00 soles , más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados del Santa, esto es, la suma de S/. 75.00 soles , sin costas.														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la magister. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica.

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023

Lectura: En cuanto al anexo 6.2, señala que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se cumplieron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Por otro lado, en la motivación del derecho se cumplieron también 5 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y se evidencia claridad.

Anexo 6.3: Calidad de la parte resolutive con énfasis en el principio de congruencia y la descripción de la decisión de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]		

Aplicación del Principio de Congruencia	<p>III. PARTE RESOLUTIVA</p> <p>Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y Artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, la Señora Juez del Tercer Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:</p> <p>SE RESUELVE:</p> <p>1. Declarando FUNDADA la demanda interpuesta por A contra la EMPRESA B, sobre REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO, en consecuencia, CUMPLA la demandada, en el PLAZO DE DOS DÍAS con REINCORPORAR al demandante en el puesto que ostentaba antes del despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía y de igual remuneración; Y,</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). Si cumple.</p> <p>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.</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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>					X							9
--	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	----------

Descripción de la decisión	<p>2. FÍJESE como honorarios profesionales la suma de S/ 1,500.00 Soles, más la suma de S/ 75.00 Soles que corresponde al 5% para el colegio de abogados que corresponda. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE los autos en el modo y forma de ley.</p>	<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. 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. 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									
-----------------------------------	--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la magister. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica.

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023

Lectura: Respecto al anexo 6.3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se originó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la aplicación de congruencia, se cumplieron los 5 parámetros previstos: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; el contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas; el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y evidencia claridad. Así también, en la motivación del derecho se cumplieron 4 de los 5 parámetros previstos que fueron: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación; y evidencia claridad; mientras que 1 que fue: 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 se cumplió.

Anexo 6.4: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes de la sentencia de segunda instancia reposición por despido incausado; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]		

Introducción	<p align="center">PODER JUDICIAL</p> <p align="center">CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA</p> <p align="center">SALA LABORAL PERMANENTE</p> <p>EXPEDIENTE: 00899-2020-0-2501-JR-LA-03</p> <p>MATERIA: REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y OTROS</p> <p>RELATOR: C</p> <p>DEMANDADO: B</p> <p>DEMANDANTE: A</p> <p>RESOLUCIÓN NUMERO: OCHO</p> <p>Chimbote, seis de abril Del dos mil veintiuno. –</p> <p align="center">SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA</p> <p><u>ASUNTO:</u></p> <p>Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha catorce de diciembre del dos mil veinte, en el extremo que Declara fundada la demanda interpuesta por A contra la Empresa B, sobre reposición por despido incausado, en consecuencia, cumpla la demandada, en el plazo de dos días con reincorporar al demandante en el puesto que ostentaba antes del</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</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</p>										X				10	

	despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía y de igual remuneración; Fijese como honorarios profesionales la suma de S/ 1,500.00 soles, más la suma de S/ 75.00 soles que corresponde al 5% para el Colegio de Abogados que corresponda.	es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.												
Postura de las partes	<p>FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:</p> <p>La demandada, al impugnar la Sentencia, sostiene que: a) El demandante quiere sorprender al juzgado haciendo saber de mala fe que la demandada realizó un despido injustificado, esto es falso, ya que la demandada actuó dentro de los límites de ley y dentro de los alcances en que ella abarca, esto es, el artículo 64 del D. Leg. 728. b) Los contratos no fueron desnaturalizados, ya que estos contratos cuentan con todos los requisitos exigidos por ley, la no renovación se debe a que la producción y venta han disminuido, poniendo de conocimiento que ya no se le renovaría el contrato. c) Con relación al ingreso al centro de labores de la demandada el día 16.04.2020, manifiestan que el actor sorprendió al vigilante permitiéndole su ingreso, creando pruebas fraudulentas, por tanto, la evaluación de los mencionados medios probatorios debe ser analizados de manera justa y razonable.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>					X							

Cuadro diseñado por la magister. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica.

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023

Lectura: El anexo 6.4, muestra que la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia resulto ser de muy alta calidad, lo que se deriva los resultados de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, lo siguiente: en cuanto a la calidad de la Introducción se cumplieron los cinco parámetros establecido: el encabezamiento, evidencia el asunto, evidencia la individualización de las partes, evidencia los aspectos del proceso, y la claridad. Así mismo, en la postura de las partes se cumplieron los 5 parámetros: evidencia el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión (es) de quien formula la impugnación evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante y la claridad.

Anexo 6.5. *Calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación de derecho de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023*

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y motivación del derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			2	4	6	8	10	[1-4]	[5-8]	[9-12]	[13-16]	[17-20]		

Motivación de los hechos	<p>FUNDAMENTOS DE LA SALA:</p> <p>PRIMERO: Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores <i>in iudicando</i> sino también de los errores <i>in procedendo</i>, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.</p> <p>SEGUNDO: Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “<i>El principio de congruencia –dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”.</i></p> <p>TERCERO: Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo I” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que: “<i>La fundamentación del agravio es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto</i></p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la prueba, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple.</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</p>								X					20
--------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

	<p>de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil”; además, la CAS N° 1203-99 establece que: “Es indispensable</p>	<p>extranjerías, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>													
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la parte demandada en su recurso impugnatorio.</p> <p>De los medios de prueba</p> <p>CUARTO: Conforme lo señala el artículo 188° del Código Procesal Civil:</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). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la 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</p>					<p style="text-align: center;">X</p>								

<p>“Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones.”; dicho de otro modo, el fin de la prueba es darle al juez el convencimiento o la certeza sobre los hechos, que es la creencia de conocer la verdad o de que nuestro conocimiento se ajusta a la realidad, lo cual le permite adoptar una decisión.</p> <p>En tal sentido, a tenor del artículo 23.1 de la Ley 29497 – Ley Procesal de Trabajo: “... La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales...”</p> <p>Del trabajo</p> <p>QUINTO: Al respecto el Tribunal Constitucional ha establecido que: “<i>Al trabajo puede definirse como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material para la producción de algo útil. En ese contexto implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc. (...) el trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. ...</i>”. Del mismo modo refiriéndose a la trascendencia del trabajo como actividad humana, señala también que “La verdadera dignidad del trabajador radica en su condición de sujeto y autor y, por consiguiente, verdadero fin de todo proceso productivo. La importancia del trabajo descansa en tres aspectos sustantivos: 1) La esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales. 2) Vocación y exigencia de la naturaleza humana. El trabajo es</p>	<p>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. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>																		
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sinónimo y expresión de vida y 3) Carácter social de la función, ya que solo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, o sea trabajador con y para los otros.</p> <p>Del Principio de Continuidad Laboral</p> <p>SEXTO: Doctrinariamente, el principio de continuidad laboral ha sido concebido como una forma de protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores que emanan de sus respectivos contratos individuales o colectivos, a fin de que no se vean alterados por acontecimientos que les son ajenos, tales como la circunstancia de venderse o arrendarse la empresa. Se entiende que la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales y colectivos del trabajador se vincula con la empresa y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por tal razón las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la misma no alteran tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador. De esta manera, lo fundamental para mantener el vínculo laboral es el componente fáctico, el que permaneciendo en el tiempo permite la continuidad de la relación laboral, independiente de las modificaciones que puede sufrir el componente jurídico.</p> <p>Según nuestra legislación, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con</p>															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>los requisitos que la presente Ley establece”.</p> <p>Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello el Tribunal Constitucional, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuandolas labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental.</p> <p>Como resultado de dicho carácter excepcional la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.</p> <p>En este sentido, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR opera como un límite a la contratación temporal, ya que sólo los empleadores podrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos amodalidad “en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”. Es decir, que los contratosde trabajo señalados en el Título II del Decreto Supremo N° 003-97-TR constituyen un listado cerrado y taxativo de supuestos de contratación temporal y, por ende, son los únicos tipos contractuales que el empleador puede utilizar para contratar un trabajador por plazo determinado, pues en caso contrario elcontrato de trabajo celebrado será considerado como uno de duración indeterminada.</p> <p>El contenido esencial del derecho al trabajo.</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>SÉTIMO: El artículo 22° de la Constitución Política del Perú dispone que el trabajo es un deber y un derecho, además es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Al respecto el Tribunal Constitucional en la reconocida sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, de fecha 11 de julio del 2001, seguido por Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y Ferratel contra Telefónica del Perú, estableció el contenido esencial del derecho al trabajo, en su fundamento 12) en los siguientes términos; “<i>Este Tribunal estima que, el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte; y por otra el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resuelta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa”.</i></p> <p>OCTAVO: Con relación a los agravios esgrimidos por la parte apelante, tenemos que el mismo refiere que el actor quiere sorprender al Juzgado haciendo saber de mala fe que la demandada realizó un despido injustificado, esto es falso, ya que la demandada actuó dentro de los límites de ley y dentro de los alcances en que ella abarca, esto es, el artículo 64</p>															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del D. Leg. 728. Asimismo, manifiesta que los contratos no fueron desnaturalizados, ya que estos contratos cuentan con todos los requisitos exigidos por ley, la no renovación se debe a que la producción y venta han disminuido, poniendo de conocimiento que ya no se le renovarían el contrato.</p> <p>Sobre el mismo, es preciso indicar que si bien es cierto de folios 04 a 12, obran los contratos de servicios intermitentes, entendiéndose así que el mismo sería por periodos; sin embargo es de notar de folios 88 a 137, los documentos denominados “ marcador de ingreso y salida”, del cual se verifica que el actor efectuaba labores continuas, considerando además que la “distribución de gas” es la labor principal de la demandada (tomando en cuenta el objeto del contrato); por otra parte, bajo la consideración de que se haya celebrado contratos de trabajo intermitentes, tampoco se ha demostrado la discontinuidad de las labores, si tomamos en cuenta los plazos descritos en los contratos de trabajo ya citados, así como lo vertido en las boletas de pago de folios 02 a 03, donde se describe como fecha de ingreso el 16/abril/2015 y último contrato (véase a folios 12) donde se precisa como culminación del mismo el 15 de abril del 2020; determinándose con ello para este Colegiado que no se encuentra debidamente acreditada la discontinuidad en las labores; por lo que los referidos contratos de trabajo celebrados entre las partes, se han desnaturalizado, al evidenciarse la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas, produciéndose el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.</p> <p><u>NOVENO:</u> Con relación al agravio, que el actor había ingresado al centro</p>																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de labores de la demandada el día 16.04.2020, sorprendió al vigilante, ya que desconocía la no revocación de su contrato, perimiéndole el registro de ingreso, creando pruebas fraudulentas.</p> <p>Sobre el mismo, es preciso indicar que es un hecho cierto y reconocido por la parte demandada que el actor ingreso a laborar el día 16.04.2020, cuando el mismo ya no tenía vigente su contrato, saliendo el mismo a realizar labores “diarias” manifestándole la demandada que ya no laboraría, conforme a quedado descrito en la Constancia Policial inserta de folios 31/32; prueba del ingreso del actor a su centro de labor también está el “marcado de ingreso y salida” inserto a folios 134 (que fuera presentada por la propia demandada) en la cual se verifica que el actor laboró un día sin contrato, configurándose así lo descrito en el artículo 77, inciso a) del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, entendiéndose con ello que el contrato de trabajo sujetos a modalidad se considera como de duración indeterminada, si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido; situación que se presenta en el caso de autos, ya que el actor laboró el 16 de abril del 2020, cuando ya no tenía contrato vigente, registrando su ingreso a las 06:03 am; hecho que fueron reconocido por la propia demandada. Por todo ello, este Colegiado considera que dichos contratos fueron desnaturalizados, por no estar probado la discontinuidad en las labores y porque laboro 01 días sin contrato, debiendo comprenderse al actor bajo contratos sujetos a plazo indeterminado dentro del Régimen Laboral Privado escrito en el Decreto Legislativo 728.</p>																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>Del Despido Incausado</i></p> <p><u>DÉCIMO:</u> El despido incausado es aquella por el cual en forma verbal o escrita se despide sin mención de causa alguna derivada de la conducta o labor que la justifique. Así se precisa en la STC 976-2001- AA/TC FJ 15. [Caso Llanos Huasco] Despido incausado.</p> <p>Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos. Estableciendo dicho Colegiado Supremo en el fundamento 15 de la STC N.º 0976-2001-AA/TC los efectos restitutorios [readmisión en el empleo] derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los Tratados relativos a derechos humanos, como el despido nulo, incausado y fraudulento.</p> <p>En ese contexto, y siendo que la demanda laboral formulada por Jorge Luis Salinas Venegas, se orienta a cuestionar el presunto despido del que habría sido objeto de parte de la entidad emplazada Zeta Gas Andino S.A., calificándolo como un acto incausado, atentatorio a su derecho al trabajo; se evidencia un conflicto con un derecho fundamental, como es el derecho al trabajo y la adecuada protección contra el despido arbitrario, por lo que para el caso de autos, dilucidado que el actor laboró excediendo los tres meses de periodo de pruebas, adquiriendo su derecho a la protección contra el despido arbitrario reconocido por el artículo 27º de la Constitución Política del Estado, teniendo en cuenta que es un hecho acreditado y no refutado por la parte contraria, que el mismo laboró desde el 16.04.2015</p>																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>hasta el 16.04.2020, teniendo como último cargo el de ayudante de venta directa, sumado a ello, se precisa que sólo puede ser despedido por causa justa relacionado con la capacidad o conducta y previa las formalidades de ley, como así señalan en los artículos 22° y 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, como ya se dijo, resulta claro que al actor le asistía su derecho a la estabilidad en el trabajo, que no podía vulnerarse, por un supuesto vencimiento de contrato, lo que constituye un acto unilateral arbitrario de despido, por lo que resulta del caso disponer que la demandada, proceda a la reposición del actor a sus labores habituales, conforme lo determinó el A-quo, debiéndose confirmar la impugnada en todos los extremos apelados.</p> <p>Por estas consideraciones, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Santa, impartiendo justicia a nombre de la Nación:</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la magister. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica.

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023

Lectura: En cuanto al anexo 6.5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se cumplieron 5 de 5 parámetros señalados: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Así también, en la motivación del derecho se cumplieron 5 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y se evidencia claridad.

Anexo 6.6: Calidad de la parte resolutive con énfasis en el principio de congruencia y la descripción de la decisión de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]		

Aplicación del Principio de Congruencia	<p>RESUELVE:</p> <p>CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha catorce de diciembre del dos mil veinte, en el extremo que Declara fundada la demanda interpuesta por A contra la Empresa B, sobre Reposición por Despido Incausado, en consecuencia, cumpla la demandada, en el plazo de dos días con reincorporar al demandante en el puesto que ostentaba antes del despido incausado o en otro de similar nivel o jerarquía y de igual remuneración; Fijese como honorarios profesionales la suma de S/ 1,500.00 soles, más la suma de S/ 75.00 soles que corresponde al 5% para el Colegio de Abogados que corresponda; con lo demás que contiene; y, los DEVOLVIERON a su Juzgado de origen. Juez Superior Ponente Pedro Enrique Rodríguez Huayaney.</p> <p>S.S.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <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>Cavero Lévano, C. Rodríguez Soto, R. <u>Rodríguez Huayaney, P.</u></p>	<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. Si cumple.</p>													9

Descripción de la decisión		<p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. 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. Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>													
----------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la magister. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica.


FUENTE: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023

LECTURA. Respecto al anexo 6.6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se originó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la aplicación de congruencia, se cumplieron los 5 parámetros previstos: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; el contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas; el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y evidencia claridad. Así mismo, se debe expresar que en la motivación del derecho se cumplieron 4 de los 5 parámetros previstos que fueron: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación; y evidencia claridad; mientras que 1 parámetro que fue: 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 se cumplió.

ANEXO 07. Carta de compromiso ético

Mediante el presente documento denominado *Carta de compromiso ético*, el autor del presente trabajo de investigación titulado: “**Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial Del Santa, 2023**”, 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 denominada “*Administración de justicia en el Perú*” 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 se firma el presente documento.

Chimbote, 12 de Diciembre del 2023



Tesista: Ponce Cruz, Cristhian Daniel

DNI N° 70685203

Código ORCID: 0000-0002-3982-2015

Código de estudiante: 0106171254

ANEXO 08. Autorización de publicación de artículo científico

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Mediante el presente documento declaro ser el autor del artículo de investigación titulado: “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado; expediente N° 00899-2020-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023*”, y afirmo ser el único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre el mismo.

Autorizo a la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote a publicar el artículo científico en mención en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30035, para su difusión, preservación y acceso a largo plazo.

Garantizo que el artículo científico es original y que lo elaboré desde el inicio al final, no he incurrido en mala conducta científica, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la universidad y me declaro el único responsable y la faculto de tomar las acciones legales correspondientes.

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Firma:



Nombre: CRISTHIAN DANIEL PONCE CRUZ

Documento de Identidad: 70685203

Domicilio: Avenida Miguel Grau y Benavides 602, Mz. 34 – Lote 9B, Pueblo Joven 2 de Mayo.

Correo Electrónico: daniel201812@gmail.com

Fecha: 26 /12 /2023