



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE REPOSICIÓN LABORAL; EXPEDIENTE N°
01722-2019-0-2501-JR-LA-03; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

**ROSAS PRUDENCIO, JUAN MANUEL
ORCID:0000-0001-8383-1202**

ASESOR

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

**CHIMBOTE-PERÚ
2024**



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0282-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **22:00** horas del día **22** de **Junio** 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:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO Presidente
JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES Miembro
MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Miembro
Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE REPOSICIÓN LABORAL; EXPEDIENTE N° 01722-2019-0-2501-JR-LA-03; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2024**

Presentada Por :
(1206181381) **ROSAS PRUDENCIO JUAN MANUEL**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, 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:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO
Presidente

JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES
Miembro

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
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 SOBRE REPOSICIÓN LABORAL; EXPEDIENTE N° 01722-2019-0-2501-JR-LA-03; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2024 Del (de la) estudiante ROSAS PRUDENCIO JUAN MANUEL, asesorado por MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% 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, 25 de Julio del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mis padres, ya que ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro amado padres.

Juan Manuel Rosas Prudencio

DEDICATORIA

A Dios, porque siempre puso una luz en mi camino para no decaer, y permitirme llegar a esta etapa de mi vida, y de esta forma poder superar cualquier adversidad.

Juan Manuel Rosas Prudencio

ÍNDICE GENERAL

	Pág
Carátula.....	I
Jurado evaluador.....	II
Reporte turnitin.....	III
Agradecimiento	IV
Dedicatoria.....	V
Índice general	VI
Índice de resultados	VII
Resumen	VIII
Abstract.....	IX
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Objetivo general y específicos.....	2
1.4. Justificación.....	3
II. MARCO TEÓRICO	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Bases teóricas	6
2.2.1. El despido	6
2.2.1.1. Concepto.....	6
2.2.1.2. Clases de despido	7
2.2.1.3. El despido en el marco legal.....	7
2.2.1.4. El despido en el marco constitucional	8

2.2.2. El proceso abreviado laboral	8
2.2.2.1. Concepto.....	8
2.2.2.2. Características.....	9
2.2.2.3. Regulación	9
2.2.3. La prueba en el proceso laboral.....	9
2.2.3.1. Concepto.....	9
2.2.3.2. Fines de la prueba	10
2.2.3.3. Carga de la prueba	11
2.2.3.4. Las pruebas actuadas en el proceso materia de análisis	11
2.2.4. La sentencia	12
2.2.4.1. Concepto.....	12
2.2.4.2. La sentencia en el marco legal laboral.....	12
2.2.4.3. La jurisprudencia como marco conceptual de las sentencias laborales.....	13
2.2.6. La reposición laboral	15
2.2.6.1. Concepto.....	15
2.2.6.2. La reposición laboral por desnaturalización de contratos	15
2.2.6.3. Reconocimiento de la reposición laboral.....	16
2.2.7. La estabilidad laboral.....	16
2.2.7.1. Concepto.....	16
2.2.7.2. El derecho de estabilidad en el trabajo	17
2.2.7.3. Clases de estabilidad laboral.....	17
2.2.6. La desnaturalización de contratos.....	17

2.2.6.1. Concepto.....	17
2.2.6.2. Causas.....	18
2.2.7. El derecho al trabajo.....	19
2.2.7.1. Concepto.....	19
2.2.7.2. Características.....	19
2.3. Marco conceptual.....	19
2.4. Hipótesis.....	20
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Unidad de análisis.....	22
3.3. Variables. Definición y operacionalización.....	23
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información.....	23
3.5. Método de análisis de datos.....	23
3.6. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27
ANEXO 1: LA MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA.....	37
ANEXO 2. SENTENCIAS EXAMINADAS – EVIDENCIA DE LA VARIABLE EN ESTUDIO.....	38

ANEXO 3. Representación de la definición. operacionalización de la variable.....	56
ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos	65
ANEXO 5. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados.....	71
ANEXO 6: DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO ÉTICO NO PLAGIO	¡Error!
Marcador no definido.	
ANEXO 7. EVIDENCIAS DE LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO.....	110

ÍNDICE DE RESULTADOS

Pág.

- Calidad de la sentencia de primera instancia – Expedido por el Tercer Juzgado Especializado en lo Laboral del Distrito Judicial del Santa.....19
- Calidad de la sentencia de segunda instancia – Expedido por la Sala Superior Laboral Transitoria del Distrito Judicial del Santa.....21

RESUMEN

El objetivo en la presente investigación es: determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 01722-2019-0-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2024; es de nivel descriptivo; de tipo cualitativo; no experimental, retrospectivo y transversal; las técnicas aplicadas para extraer los datos de las sentencias pertenecientes a un solo proceso judicial, son: la observación y el análisis de contenido; el instrumento empleado una lista de cotejo. De acuerdo a los resultados la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la primera sentencia es: muy alta, muy alta, alta; mientras que de la segunda sentencia: muy alta, muy alta, y muy alta. En conclusión, ambas sentencias se ubicaron en el rango de muy alta. a demanda sobre reposición se declaró fundada y se ordenó la reposición del demandante a su centro de trabajo, así mismo el pago de costos procesales.

Palabras clave: calidad, motivación, sentencia y reposición.

ABSTRACT

The objective of this investigation is: to determine the quality of first and second instance rulings on job reinstatement; according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters file No. 01722-2019-0-2501-JR-LA-03; Judicial District of Santa – Chimbote. 2024; It is descriptive level; qualitative type; non-experimental, retrospective and transversal; The techniques applied to extract data from sentences belonging to a single judicial process are: observation and content analysis; the instrument used a checklist. According to the results, the quality of the expository, consideration and resolution part of the first sentence is: very high, very high, high; while from the second sentence: very high, very high, and very high. In conclusion, both sentences were in the very high range. The claim for reinstatement was declared founded and the plaintiff was ordered to be reinstated in his workplace, as well as the payment of procedural costs and expenses.

Keywords: quality, motivation, sentence and replacement.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El presente informe está vinculado con el estudio aplicado en materia laboral, donde el objeto de estudio fueron calidad de sentencia, sobre reposición laboral; un caso real ocurrido en el distrito judicial del Santa. El despido incausado como bien se entiende es la forma de extinguir la relación laboral, y es evidente que esta interrupción laboral deviene de la voluntad unilateral del empleador, no concurre imputación alguna de causa justa, expresión de motivo o causa legal. En sentido contrario un despido laboral será justificado o injustificado cuando la decisión del empleador se sustente en hechos contemplados por la ley, que motiven o justifiquen la extinción laboral.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en diversas sentencias sobre la reposición laboral para el caso de obreros municipales, mencionando, entre varias cosas que no se requiere exigir el ingreso a la plaza mediante concurso público, como establece el “precedente Huatuco”, en la medida que los obreros municipales sujetos a la actividad privada no tienen plazas vinculadas a la carrera administrativa. Por otro lado, los obreros municipales que acrediten tutela urgente por situación de pobreza en el marco de la precariedad laboral pueden recurrir al proceso de amparo para solicitar reposición laboral.

De conformidad con el artículo 37 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades (en adelante, LOM), los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen general aplicable a la Administración Pública, es decir, el régimen del D. Leg. N° 276, mientras que los obreros son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a quienes se les reconoce los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. La diferencia histórica entre personal empleado y obrero ha radicado en la naturaleza de las labores que estos desempeñan.

De este modo, el personal obrero será aquel que desempeñen labores predominantemente manuales (trabajadores de limpieza pública, parques y jardines, serenazgo y policías municipales), encontrándose a disposición del artículo 37 de la LOM, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, actualmente regulado por el D. Leg. N.º 728 y TUO aprobado por D. S. N.º 003-97-TR. Con la incorporación del régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios (CAS), regulado por el D. Leg. N.º 1057, su reglamento aprobado por D. S. N.º 075-2008-PCM, modificado por D. S. N.º 065-2011-PCM y Ley N.º 29849. Ley que aprueba la eliminación progresiva del D. Leg. N.º 1057 y otorga beneficios laborales, diversas entidades del Estado optaron por hacer un uso desmedido de la referida modalidad contractual, ello posiblemente por la facilidad en su contratación y desvinculación, que este régimen ofrece.

Según Gonzáles (2023) el despido es, qué duda cabe, una de las instituciones más sensibles del Derecho del Trabajo, pues no solo plantea tradicionales problemas técnicos y prácticos, sino que, además, en tanto implica la pérdida del empleo de un trabajador, conlleva hondas repercusiones personales, familiares, sociales y económicas. La realidad hace palpable esta disyuntiva, puesto que aún en nuestros días resulta ser uno de las instituciones más trascendentales del Derecho del Trabajo y donde con más nitidez se aprecian los cambios normativos.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 01722-2019-0-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2024?

1.3. Objetivo general y específicos

General

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 01722-2019-0-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2024

Específicos

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

1.4. Justificación

El análisis de la sentencia sobre la reposición laboral se justificó, porque en nuestra actualidad existe demasiado incremento de procesos instados a consecuencia de la vulneración de derechos laborales. Así mismo la existencia de la relación laboral se tiene al trabajador y empleador, siendo la parte más débil el trabajador, en muchas ocasiones, se usan diversos tipos de contrataciones para eludir la contratación permanente y este es despedido de manera injusta, siendo ello motivo para accionar ante la vía judicial, la reposición laboral.

Cómo se ha resuelto en el caso materia de análisis resulta de importancia dado que se ha resuelto tomando en cuenta el principio de primacía de la realidad como aquel que da preferencia, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se tiene en los documentos, a lo que sucede en los hechos. Es decir, si un trabajador cuyo contrato es de naturaleza civil, pero en los hechos demuestra tener un vínculo laboral con el empleador, dicha prestación de servicios podría ser considerada como un contrato de trabajo de duración indeterminada, suceso que se da en el presente expediente materia de análisis, por lo que resulta importante analizar.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Mendoza (2019), en Colombia investigó “Tutela frente al despido: premisas jurídicas y ortodoxias narrativas”; el objetivo fue: determinar la tutela frente al despido: premisas jurídicas y ortodoxias narrativas, la fuente de recojo de datos estuvo compuesto por: los servidores públicos; es un estudio de nivel: exploratorio - descriptivo y se formuló las siguientes conclusiones: 1) La contratación temporal está regida por el principio de causalidad, y aun así el robustecimiento de la contratación temporal fue fomentado desde la normativa bajo un número de modalidades más o menos distantes del lineamiento que las hacía excepcionales. Es decir, la temporalidad en los contratos de trabajo tenía y tiene un importante condicionante normativo, el mismo que se acrecienta si se toma en cuenta que la inspección del trabajo a duras penas cumple la función de supervisión del cumplimiento de las normas de trabajo. 2) Lamentablemente, no se cuenta con evidencia empírica que permita contrastar proporciones de trabajadores contratados a “plazo indeterminado” por un espontáneo cumplimiento de la legislación con el grupo de aquellos que pasaron a tener un contrato con el plazo así regulado por efecto de un mandato judicial o por el cumplimiento de un requerimiento de tipo administrativo.

Reyes (2017), en Ecuador investigó “La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública”; el objetivo fue: determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública; la fuente de recojo de datos estuvo compuesto por: los servidores públicos del Ministerio de Salud Pública, es un estudio de nivel: exploratorio - descriptivo y se formuló las siguientes conclusiones: 1) En el presente estudio se analizó los factores que influyen en el desempeño laboral el proceso de evaluación es una práctica extendida en el ámbito del talento humano, permite determinar las actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo. 2) Después de haber

realizado y analizado los métodos de evaluación de desempeño laboral en el Ministerio de Salud Pública se ha podido visualizar los puntos de mejoras del MSP. Así como también, el desempeño de los servidores bajo la modalidad de nombramiento y contratos de servicios ocasionales en la organización que se refleja en la productividad anual de dicha institución; sin embargo, los servidores que se encuentran con contratos de servicios ocasionales mantienen un desempeño excelente, calificación que le garantizará su permanencia en la institución. 3) Los resultados de la evaluación del desempeño evidencia que los servidores que tienen nombramiento teniendo estabilidad laboral se encuentran en su zona de confort, acostumbrándose a la rutina, perdiendo así su capacidad de creatividad e innovación para hacer los procesos más eficientes, que permita mejorar la calidad de servicio al ciudadano, para los servidores que no tienen estabilidad laboral como es el caso de los servidores bajo la modalidad de servicios ocasionales la situación es distinta se encuentran en total incertidumbre, cuyo reto es obtener el mejor rendimiento laboral para no quedarse sin trabajo.

2.1.2. Nacionales

Rengifo (2020), en Moyobamba investigó: “Validez constitucional del decreto de urgencia N°016-2020 sobre Reposición Judicial de Servidores a la Municipalidad de Moyobamba 2020”; el objetivo fue: analizar la validez constitucional del decreto de urgencia N°016-2020 sobre Reposición Judicial de Servidores a la Municipalidad de Moyobamba; la fuente de recojo de datos estuvo compuesto por: trabajadores de la Municipalidad de Moyobamba, es un estudio de nivel: exploratorio - descriptivo y se formuló las siguientes conclusiones: 1) Si bien, los Decretos de Urgencia tienen rango constitucional, y tiene en virtud de nuestra Carta Magna la categoría de “fuerza de ley”; también es verdad que dicha norma puede ser objeto de un proceso de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional, o en todo caso, ser inaplicada a través de la técnica judicial del control difuso o control de convencionalidad. 2) El Poder Ejecutivo ha utilizado de manera irregular y en contravención de la Constitución, su facultad de emitir Decretos de Urgencia empleándola para legislar en materia laboral, cuando la Constitución expresamente autoriza solo para temas económicos financieros. 3) El órgano judicial pudo realizar control constitucional al cual se encuentra sujeto toda norma, teniendo en cuenta que no deberán existir zonas o lugares exentos al

control de constitucionalidad dentro de un Estado Constitucional de Derecho, a través de un control difuso o concentrado.

Espinal (2018), en Lima investigó: “El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo”; el objetivo fue: analizar derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo; la fuente de recojo de datos estuvo compuesto por: la doctrina y jurisprudencia de nuestro ordenamiento jurídico, es un estudio de nivel: exploratorio - descriptivo y se formuló las siguientes conclusiones: 1) El derecho a la estabilidad laboral es un derecho humano que es consustancial al goce de otros derechos básicos del trabajador. 2) Durante los inicios del siglo XX el derecho a la Estabilidad laboral fue reconocido a nivel internacional como sucedió con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la aprobación de la Constitución de México de 1917 y la de Alemania de 1919. 3) El reconocimiento de os derechos laborales y de los derechos laborales en el derecho internacional es una respuesta ahechos y situaciones sucedido en el mundo como fue el caso de la Revolución Industrial. 4.- En el Perú la Estabilidad laboral como derecho fue reconocido por primera vez en la Constitución Política de 1979.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El despido

2.2.1.1. Concepto

Trujillo (2020) refiere:

El despido es la extinción de la relación laboral por decisión unilateral del empresario, no es un acuerdo entre las partes. Un despido es cuando un empleador decide prescindir de los servicios prestados por su empleado. Esta finalización de la relación laboral siempre tendrá una calificación. Es decir, nunca nos encontraremos ante un despido simplemente. Será calificado y, dependiendo de ello, los justificantes y la indemnización serán distintas. (p.1)

Ferro (2021) expresa:

El despido es el ejercicio de la facultad del empleador de dar por terminada la relación laboral que mantiene con determinado trabajador. Sin embargo, frente a esta facultad se erige la garantía de la estabilidad laboral, toda vez que, en último término, esta se concibió para limitar o restringir dicha facultad, de modo que solo pueda ejercerse cuando medie causa justificada. El modelo de estabilidad laboral vigente en un ordenamiento dependerá de la forma de protección establecida frente a un despido injustificado. Así, si bien se establece una restricción a la facultad extintiva del empleador, a la misma vez se prevé un mecanismo de reparación cuando esta se ejerza sin mediar causa justificada. (p.5)

2.2.1.2. Clases de despido

- a) El despido arbitrario que puede ser: incausado, cuando el empleador no otorgue un motivo y el injustificado, el cual tiene un supuesto motivo, pero no se prueba en el proceso judicial.
- b) El despido nulo que vulnera derechos fundamentales, tales como la igualdad, la libertad sindical y la tutela jurisdiccional efectiva.

2.2.1.3. El despido en el marco legal

Neves (2015) expresa:

La Constitución Política del Perú señala en el artículo 22 que el trabajo es un derecho de toda persona, y precisa en el artículo 27 que la ley otorga debida protección al trabajador contra el despido arbitrario. En ese sentido, los despidos en el Perú sólo pueden realizarse en estricto respeto de la legislación laboral. El Estado sanciona los despidos arbitrarios, y delega a una norma con rango inferior a la Constitución la debida protección contra un despido de este tipo. En el Perú existe un régimen de estabilidad laboral relativa, no correspondiendo la reposición en todos los supuestos. (p.228)

2.2.1.4. El despido en el marco constitucional

Ferro (2021) refiere:

En un primer momento, esta nueva categorización de los despidos en incausados, nulos y fraudulentos tenía utilidad para determinar la procedencia de los procesos de amparo en materia de impugnación de despido. Ello fue así definido en la sentencia recaída en el proceso de César Baylón Flores, expediente 206-2005-PA/TC, en el cual se dictó, como precedente de observancia obligatoria, que solo procedía el amparo en dichos supuestos siempre y cuando no existieran otras vías igualmente satisfactorias para la tutela del derecho, y no existieran hechos controvertidos; o cuando, existiendo duda sobre los hechos, se requiera la actuación de medios probatorios para la determinación de la veracidad, falsedad o la adecuada calificación de la imputación de la causa justa de despido. (p.5)

2.2.2. El proceso abreviado laboral

2.2.2.1. Concepto

López (2020), afirma que:

El proceso abreviado laboral puede ser iniciado ante el juez especializado de trabajo o ante el juez de Paz Letrado Laboral. En el primer caso, esto dependerá de un criterio puramente material y, en el segundo, se tendrá en cuenta un criterio cuantitativo. Ahora, revisemos la norma procesal laboral para confirmar esto. El artículo 2 de la NLPT señala que el juez especializado de trabajo conocerá, a través del proceso abreviado laboral, "la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única" (inciso 2) y "las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical" (inciso 3). Esta distribución de competencias esta, como podemos ver, guiada por un criterio material y, además, por la consideración de que estos dos asuntos guardan tal trascendencia que su tutela exige mecanismos sumamente expeditivos y breves. (p.5)

Asimismo, De la Rosa (2016), refiere:

El Proceso Abreviado Laboral, y especialmente en la realización de la Audiencia Única, se vulneran los fundamentos del Proceso Laboral proclamados en el artículo III en la referida ley procesal, afectando el elemental principio de socialización del proceso y por ende, el derecho a un debido proceso y a la tutela judicial, todo lo cual se analizará a nivel doctrinario, jurídico y a la luz de la legislación comparada. (p.8)

2.2.2.2. Características

López (2020) expresa: “En el proceso abreviado laboral existe una audiencia única, la cual se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento (propias del proceso ordinario laboral). Comprende, así, las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Este aglutinamiento de etapas en la audiencia única es, claramente, una muestra de que el legislador diseña un proceso abreviado laboral en donde la concentración es uno de sus principios rectores”.

2.2.2.3. Regulación

El artículo 1, inciso 1 de la NLPT – Ley 29497, señala que los juzgados de paz letrados laborales conocen “en proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de servicios».

2.2.3. La prueba en el proceso laboral

2.2.3.1. Concepto

Chaname (2021), expresa:

El artículo 21 de la NLPT, aclara que los medios probatorios solo pueden ser presentados durante la demanda y la contestación. Sin embargo, se precisa que estos pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o que hubiesen sido conocidos u obtenidos con

posterioridad. Actualmente, y quizás más en la teoría que en la práctica, el juez puede contribuir en gran medida a la búsqueda de pruebas. No obstante, se encuentra limitado al no poder suplir la carencia probatoria de una de las partes, esto es, la abstención de una de ellas de aportar a la justicia pruebas de un hecho que estaría en capacidad de demostrar. A pesar de ello, el juez tendría casi siempre la libertad de acción al pronunciar una medida de instrucción cuando una de las partes no puede proporcionar los elementos de prueba necesarios. (p.10)

Toyama (2019), refiere:

El derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado. El debido proceso -y el derecho a probar- no solamente se aplica a los procesos judiciales sino también a los administrativos y, en general, a cualquier procedimiento público o privado. De tal forma, solo será posible afirmar que se ha respetado el derecho fundamental a probar de las partes o del administrado, según sea el caso, siempre y cuando se haya respetado todas y cada una de las manifestaciones antes señaladas. En caso contrario, estaremos frente a una afectación al derecho fundamental a probar que tendrá por consecuencia la nulidad de lo actuado. (p.15)

2.2.3.2. Fines de la prueba

Arévalo (2021) menciona:

El estudio de la prueba es uno de los más interesantes y fructíferos del derecho procesal en cuanto no solo constituye la esencia del proceso y, como se ha dicho gráficamente, su justificación como tal, sino que además abarca con mayor o menor influencia todo el ámbito del proceso.

Fajardo (2012) afirma:

El derecho fundamental a probar no se limita al derecho de poder contradecir la prueba de la contra parte, sino que además abarca el derecho de defenderse de la prueba dispuesta por el juez y de participar activamente en la producción probatoria, en virtud del principio del contradictorio, el cual debe estar presente en todo el devenir del proceso.

2.2.3.3. Carga de la prueba

Priori y Pérez (2012) refieren:

La entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en nuestro país no solo implica el desarrollo de la técnica de la oralidad en el proceso laboral, sino que supone una correcta aplicación de las instituciones procesales, entre las cuales podemos mencionar a la “carga de la prueba”. Partiendo desde la noción de la carga de la prueba, la relación de esta institución con el derecho a la tutela jurisdiccional y el principio de comunidad de la prueba; los autores nos comentan las reglas aplicables a la carga de la prueba de lo sujetos de la relación laboral. Todo ello, con la finalidad de recordarnos que las instituciones procesales son instrumentales a los derechos materiales, cuyo adecuado estudio permitirá alcanzar una decisión justa.

Bravo (2022) afirma: “La necesidad de probar no es una obligación, es una carga, lo que quiere decir que hay que determinar quién haya de sufrir las consecuencias de que un hecho no quede probado”.

2.2.3.4. Las pruebas actuadas en el proceso materia de análisis

En el presente proceso materia de análisis se actuaron pruebas documentales, tales como:

- Contratos Modales para Servicio Especifico durante el periodo comprendido desde el 01.02.2019 al 30.04.2019.
- Informe N°1137-2019-DP-GRH-MPS.
- Los partes diarios de trabajo.

- Hojas de cuaderno de control de asistencia.

2.2.4. La sentencia

2.2.4.1. Concepto

Rioja (2015), menciona:

La sentencia constituye uno de los actos jurídicos procesales más trascendentes en el proceso puesto que, mediante él, no solamente se pone fin al proceso, sino que también el Juez ejerce el poder-deber del cual se encuentra investido, declarando el derecho que corresponde mediante la aplicación de la norma al caso concreto, buscando lograr la paz social en justicia. Tradicionalmente, la doctrina señalaba que la sentencia era una operación lógica, donde la premisa mayor estaba constituida por la ley y la menor el caso materia del proceso, y la conclusión por el acto final emitido por el Juez. (p.20)

Herrera (2008) refiere:

La sentencia, entendemos que es un acto jurídico procesal que dirime un conflicto, reconoce, declara o extingue una situación jurídica con implicaciones sociales directas a través de un representante de un poder del Estado obligado a respetar la legalidad, seguridad jurídica y los derechos fundamentales del hombre dentro de un marco normativo establecido. (p.45)

Trujillo (2020), afirma “Las sentencias producen los efectos de la cosa juzgada. Lo anterior significa que no puede debatirse en un nuevo juicio sobre el mismo objeto con las mismas partes del cual ya ha recaído sentencia”.

2.2.4.2. La sentencia en el marco legal laboral

Ayvar (2020) refiere:

La NLPT reconoce en el juez laboral el rol protagónico de director del proceso, le otorga facultades suficientes que le permiten, en esta etapa, agilizar y efectivizar las obligaciones que se ha ordenado cumplir al empleador, en la sentencia que se pretende ejecutar. Quizá una de las actuaciones estelares más importantes del juzgador en un

proceso judicial se trate, precisamente, de la ejecución, pues es claro que este no puede esperar a que sea la parte acreedora (el trabajador) quien esté solicitando las actuaciones procesales para el cumplimiento de las obligaciones establecidas ya en una sentencia firme, sino que el juez debe asumir su rol de director del proceso e impulsarlo para el logro de su finalidad; por ejemplo, una vez remitido el proceso por la Corte Suprema que desestimó la casación, o la estimó y que el fallo judicial ordena el pago de una obligación o el cumplimiento de una obligación de hacer, corresponde al juez dictar de oficio y sin mayor dilación el mandato de ejecución, lo que implicará celeridad en el trámite de ejecución. (p.328)

2.2.4.3. La jurisprudencia como marco conceptual de las sentencias laborales

- La Sentencia del Tribunal Constitucional Nro. 00195-2013-PA, hace referencia a que cuando se determina en un proceso la relación sostenida entre el recurrente con la entidad emplazada, la cual se da como naturaleza laboral, sujeta a subordinación y dependencia, el recurrente debe ser reincorporada en su mismo cargo o plaza, pero sujeta a una relación laboral.
- La Sentencia recaída en el Exp. 24650-2018-70-1801-JR-LA-12, al apreciarse que el objeto de la demanda solamente se ha centrado necesariamente en la reposición al puesto de trabajo y por el cual se reasigne de la parte en sus funciones ordinarias a causa de una desnaturalización del puesto de cargo de confianza, se podrá apreciar que la calificación de la misma se ha debido sujetar necesariamente a la causal de despido incausado (conforme al fundamento señalado en la subsanación de la primera inadmisibilidad ordenada por el órgano jurisdiccional); en cuanto que la figura de despido arbitrario contemplado en el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR solamente atribuye la asignación de una indemnización por despido arbitrario.

2.2.5. Contrato de trabajo

2.2.5.1. Concepto

Hegel (2021) refiere:

Un contrato de trabajo es el acuerdo entre un trabajador y su empleador (o empresa) en el que se determinan las características de la relación laboral que ambas partes establecen. Se trata de un conjunto de condiciones que ambos se comprometen a cumplir y que giran en torno a los elementos esenciales de toda relación laboral, tales como la prestación del servicio, la remuneración y la subordinación de una parte a la otra. (p.2)

2.2.5.2. Características

Consensual: es originado por el consentimiento de ambas partes.

Oneroso: implica la transmisión de un beneficio económico, en este caso un salario.

Tracto sucesivo: es desarrollado a diario o constantemente, según un horario específico.

2.2.5.3. Regímenes de contratación en el ámbito laboral

Chanamé (2021) refiere:

En nuestro ordenamiento jurídico se han regulado diversas normas para diferentes tipos de trabajadores. Los regímenes del sector público por carreras especiales y los servidores de carrera en distintos tipos de contratación: 276, 728, CAS. Asimismo, se está implementando progresivamente la inclusión al régimen del Servicio Civil (Ley 30057). En el sector privado se pueden clasificar 3 tipos de regímenes laborales: según la actividad o tamaño de la empresa; por la naturaleza del trabajo o por la forma de prestación del servicio; además, de acuerdo a las condiciones especiales del trabajador. (p.5)

2.2.6. La reposición laboral

2.2.6.1. Concepto

Plácido (2021), refiere:

Teorías relacionadas a la variable. Podemos mencionar que la calidad de sentencias en el Perú, aunque no lo decimos expresamente, podrían distinguirse entre "sentencias relevantes", "las ordinarias" y las "de mero trámite", las primeras hacen referencia a aquellas donde el juez se esmera en la parte argumentativa para lograr una buena calidad de sentencia, realiza una investigación profunda de las normas y jurisprudencias, para emitir su pronunciamiento en la Resolución y/o sentencia poniendo fin a las partes en conflicto, las "ordinarias" son sentencias que, sin desmerecer el problema de los justiciables, requieren de mediana atención en mérito a que el juez tiene experiencia en la materia. (p.24)

Fernández (2020), afirma:

El artículo 40 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral tipifica el pago de las remuneraciones devengadas como una medida accesoria a la demanda de nulidad de despido cual fuese declarada fundada, de la literalidad de la norma no se advierte la exclusión a otros tipos de despidos distintos al nulo, nos referimos a aquellos creados jurisprudencialmente por el Tribunal Constitucional, el despido incausado y el fraudulento. La razón subyace en que estos despidos, al igual que el despido nulo, también estarían contenidos de ilegalidad. (p.78)

2.2.6.2. La reposición laboral por desnaturalización de contratos

Pacori (2023) refiere:

Por regla general, el pedido de reposición laboral por desnaturalización de la relación civil o laboral temporal a una relación laboral indeterminada en los regímenes laborales 728, 276 y CAS requiere del ingreso por concurso público; excepcionalmente, se establecen supuestos en los cuales no es necesario acreditar el ingreso por concurso público, supuesto en el cual se acreditará la existencia de rasgos de laboralidad en la relación civil, la desnaturalización de la contratación a plazo fijo o modalidad en el

régimen laboral 728, la aplicación de la Ley 24041 para la declaración de una contratación permanente 276, la invalidez de los contratos CAS y la desnaturalización de la contratación CAS temporal por una contratación CAS indeterminada.

2.2.6.3. Reconocimiento de la reposición laboral

Besich (2020) expresa:

El reconocimiento de la protección restitutoria, como forma de proteger a los trabajadores despedidos arbitrariamente, trajo consigo un arduo debate, no solo jurídico, sino también económico, en donde los distintos especialistas en la materia, hablaron a favor y en contra de este tipo de garantía. El mencionado debate es de suma importancia, debido a que nunca se debería permitir una interpretación incorrecta de la norma de mayor jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico. Y, por otro lado, porque la tutela reconocida por los magistrados constitucionales, probablemente ha traído perjuicios al mercado de trabajo peruano. (p.4)

2.2.7. La estabilidad laboral

2.2.7.1. Concepto

Valenzuela (2020), menciona:

Ahora bien, la doctrina distingue dos tipos de estabilidad laboral: i) La estabilidad laboral de entrada que, “constituye una garantía jurídica por la cual, se busca dar vocación de permanencia a la contratación laboral, siendo la excepción el periodo de prueba y los contratos a plazo fijo”(3) y, ii) La estabilidad laboral de salida, referida a la protección frente al término de la relación laboral; no obstante, en la estabilidad laboral de salida, se pueden distinguir dos tipos: a) La absoluta, refiere que, ante la terminación del contrato de trabajo no prevista en la ley, se ordena la nulidad del despido y la reposición del trabajador o en su defecto, que el trabajador de forma voluntaria, opte por la indemnización, y; b) La relativa, refiere que, ante la terminación del contrato de trabajo no prevista en la ley, el Juez ordene el pago de las remuneraciones devengadas (propia) o el pago de una indemnización (impropia), sin que el empleador esté obligado a reponer al trabajador.

Rainer (2018), afirma:

La Estabilidad Laboral y la rigidez laboral son aberrantes porque chocan con principios elementales de la economía de libre mercado y del industrialismo. Si el Perú quiere desarrollarse industrialmente para poder enfrentar a la 4^a Revolución Industrial del siglo XXI, tiene que conocer, entender y adecuarse a las leyes de la lógica del industrialismo. (p.8)

2.2.7.2. El derecho de estabilidad en el trabajo

La estabilidad laboral en principio, es un derecho laboral que, como refiere Valenzuela (2020), “esta busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral”, en ese sentido, puede ser entendida como aquella protección legal contra la posibilidad del cese del vínculo laboral de manera unilateral. La misma que encuentra su fundamento en el principio de continuidad laboral, derivado del principio protector que, “se sustenta en la desigualdad que existe entre las partes que integran el contrato de trabajo y a partir de ello, busca corregir la desigualdad con distintas normas que tutelan al trabajador y sus decisiones, desde el inicio de la relación laboral frente a su necesidad de obtener y mantener un empleo”, siendo ello así, el derecho a la estabilidad laboral, resulta imprescindible para el ejercicio de los derechos laborales individuales.

2.2.7.3. Clases de estabilidad laboral

La doctrina distingue dos tipos de estabilidad laboral: i) La estabilidad laboral de entrada que, como señala Valenzuela (2020): “constituye una garantía jurídica por la cual, se busca dar vocación de permanencia a la contratación laboral, siendo la excepción el periodo de prueba y los contratos a plazo fijo y, ii) La estabilidad laboral de salida, referida a la protección frente al término de la relación laboral”.

2.2.6. La desnaturalización de contratos

2.2.6.1. Concepto

León (2019), afirma:

El artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un deber y un derecho; en tal sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que el contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos, refiriéndose a la doble dimensión de este derecho, uno de ellos, el derecho de acceder a un puesto de trabajo digno que debe ser promovido de manera progresiva por el Estado y el segundo, el derecho a ser despedido sólo por causa justa. El legislador ha desarrollado la norma constitucional referida al derecho al trabajo estableciendo la presunción de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en toda prestación de servicios remunerados y subordinados.

2.2.6.2. Causas

Paredes (2019) expresa:

Los contratos indefinidos y los contratos sujetos a modalidad obedecen a las circunstancias que se presentan en el devenir empresarial, en tanto son complementarias, en la medida que están dirigidas a satisfacer las actividades permanentes y transitorias de la empresa. Toda vez que dentro del funcionamiento normal de la empresa pueden sobrevenir, situaciones que supongan necesariamente que se tenga que recurrir a los contratos de trabajo temporales, lo que no lesiona la afinidad que tiene nuestra legislación por los contratos a plazo indeterminado. De esta manera, el punto de partida de la desnaturalización de los contratos temporales ha sido el uso fraudulento que algunos empresarios hacen de ellos, con el único fin de encubrir labores permanentes con el *disfraz modal*, y de este modo precarizar el trabajo. (p.5)

2.2.7. El derecho al trabajo

2.2.7.1. Concepto

Beltrán (2019) expresa:

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El Derecho del trabajo surge para atender la necesidad de regular jurídicamente la realidad social del trabajo humano, ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios y solucionar los conflictos que se puedan ocasionar como consecuencia de estas relaciones. (p.9)

2.2.7.2. Características

El derecho laboral se caracteriza por ser (Editorial Etecé, 2020):

Dinámico: evoluciona según los procesos socioeconómicos de cada país.

Social: representa el interés de la sociedad.

Expansivo: se va actualizando continuamente.

Autónomo: tiene una normativa propia.

Específico: se restringe a las relaciones de trabajo.

2.3. Marco conceptual

Argumentar. Consiste en “ofrecer un conjunto de razones o de pruebas en apoyo de una conclusión. En este sentido, no es simplemente la afirmación de ciertas opiniones, ni se trata simplemente de una disputa” (Vega, 2009).

Calidad. “La calidad es una propiedad que tiene una cosa u objeto, y que define su valor, así como la satisfacción que provoca en un sujeto” (Pareja, 2024).

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial del Perú, 2024).

Expediente. El expediente judicial es el conjunto de documentos que conforman la historia judicial de un conflicto, es decir, todas las actuaciones procesales realizadas (Trujillo, 2021).

Proceso Judicial. El proceso judicial es el conjunto de trámites o actos realizados ante una autoridad judicial para resolver un conflicto entre varias partes aplicando la ley vigente (Trujillo, 2020).

2.4.- HIPÓTESIS

a) Hipótesis general. - De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral, en el expediente N°01722-2019-0-2501-JR-LA-03, Distrito Judicial del Santa – Chimbote, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

b) Hipótesis específicas. - . De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

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

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

En el presente estudio, no se trabajó con población y no se trabajó con muestra, trabajamos con una (01) sola unidad de análisis, que está compuesto por un proceso judicial de donde se emergen las sentencias de primera y segunda instancia.

3.1.1. Nivel descriptivo

El nivel del informe de investigación fue descriptivo. Rus (2024) expresa que, la investigación descriptiva tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio.

3.1.2. Investigación cualitativa

La investigación fue cualitativa, no involucra mediciones o números solo se basa en características de monitoreo y observación (proceso de interpretación) dado que se determinaron la calidad de las sentencias, que son el objeto de estudio a partir de los parámetros normativos, jurisprudenciales y doctrinales.

Según Espinoza (2020) refiere que, las investigaciones cualitativas son vitales los conocimientos y habilidades investigativas, los valores morales son definitorios, pues, estos orientarán el sentido de la investigación y la interpretación de la realidad circundante al fenómeno y la calidad de los resultados obtenidos. Razón por la cual, las investigaciones cualitativas han estado durante mucho tiempo en el centro del debate científico.

3.1.2. Diseño

No experimental. “La investigación no experimental es un tipo de investigación que no extrae sus conclusiones finales ni datos de trabajo mediante una serie de acciones y reacciones reproducibles en un entorno controlado para obtener resultados interpretables, es decir, mediante experimentos” (Velázquez, 2020).

Transeccional. Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Padilla, 2021).

Retrospectiva. “Un diseño es retrospectivo si el investigador, luego de haber planteado el problema que lo lleva a realizar su investigación, utiliza como fuente de datos, todos los registros que han sido relevados con anterioridad” (Castiglia, 2019).

3.2. Unidad de análisis

En el presente estudio, la unidad de análisis estuvo representada por uno (01) expediente judicial, este trabajo de investigación es un estudio de caso, el caso seleccionado para hacer mi trabajo de investigación fue sentencias que provienen de un solo caso judicial, en mi caso fueron un expediente judicial sobre reposición laboral tramitado en el distrito fiscal dl Santa, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con aplicación de pluralidad de instancias conforme señala la constitución política del Perú

La unidad de análisis se refiere al parámetro principal que está investigando en su proyecto o estudio de investigación. La unidad de análisis del estudio es el «quién» o el «qué» concreto que se está analizando; por ejemplo, si se está analizando al estudiante individual, al grupo de estudiantes o incluso a toda la universidad. Es posible que tenga que considerar una unidad de análisis diferente en función del concepto que esté considerando, incluso si trabaja con el mismo conjunto de datos de observación (Arteaga, 2022).

En el presente estudio, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial N°01722-2019-0-2501-JR-LA-03, que trata sobre reposición laboral.

3.3. Variables. Definición y operacionalización

Carballo y Guelmes (2016) refieren que “las variables de la investigación son las características y propiedades cuantitativas o cualitativas de un objeto o fenómeno que adquieren distintos valores, o sea, varían respecto a las unidades de observación”.

Según Coronel (2023) expresa que “la operacionalización de variables consiste en un conjunto de técnicas y métodos que permiten medir la variable en una investigación, es un proceso de separación y análisis de la variable en sus componentes que permiten medirla”.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información

En la presente tesis se utilizó como técnica para poder realizar el recojo de datos a la observación, la cual es definida por Díaz (2010), como aquella técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

Cómo instrumento para recolectar los datos se utilizó una lista de cotejo, Guerrero (2022) refiere que, la lista de cotejo permite recopilar datos cuantitativos de manera rápida y ayuda tanto a docentes como a estudiantes a clarificar los aspectos que serán considerados para medir el aprendizaje. Es un instrumento que puede ser muy útil para evaluar ejecuciones, procesos y productos sencillos o complejos.

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.

3.6. Aspectos éticos

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

Por otro lado, según el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH Católica), el trabajo de investigación se basará en los principios de protección de protección a la persona, justicia e integridad científica, conforme a las definiciones establecidas en sus artículos 4 numerales 4.1., 4.5 y 4.6.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Reposición Laboral

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

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

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

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

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Reposición Laboral

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

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

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

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

V. DISCUSIÓN

Sentencia de Primera Instancia

En la sentencia de primera instancia se encontró que fue de calidad muy alta, esto debido a que como bien se sabe, el juez especializado de lo laboral declaró fundada la demanda del recurrente, por cuanto se basó en los medios de prueba aportado por el demandante, el cual antes de la fecha de su despido era obrero del área de limpieza pública, desempeñándose en como chofer de compactador, asimismo, frente a esto, el A quo resolvió declarar fundada la demanda y otorgar un plazo a la demandada para que reponga al recurrente en el cargo que venía desempeñando, siendo que su motivación de los antecedentes del proceso fue expuesta de manera clara y concisa, también a su vez por cuanto los fundamentos tanto de hecho y de derecho fueron acorde al caso en concreto y la descripción de la decisión fue clara. Esto coincide con lo expuesto por León (2019) quien expresa que, en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un deber y un derecho; en tal sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que el contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos, refiriéndose a la doble dimensión de este derecho, uno de ellos, el derecho de acceder a un puesto de trabajo digno que debe ser promovido de manera progresiva por el Estado y el segundo, el derecho a ser despedido sólo por causa justa. El legislador ha desarrollado la norma constitucional referida al derecho al trabajo estableciendo la presunción de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en toda prestación de servicios remunerados y subordinados.

De la Sentencia de Segunda Instancia

En la sentencia de segunda instancia expedida por la sala laboral se resolvió confirmar la sentencia emitida en primera instancia, a lo que frente a esto y al análisis de la misma, se determinó que la calidad de sentencia de la segunda instancia fue de muy alta calidad, la sala laboral confirmo la sentencia de primea instancia en base a que consideró que si existían los elementos del trabajo, los cuales se constituyen en remuneración, prestación personal y subordinación, y teniendo en cuenta que superó el periodo de prueba, por lo que le correspondía una contratación a plazo indeterminado. Esto coincide con lo expuesto por Toyama (2019), quien refiere que, el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Acorde con el objetivo general planteado en el cual se estableció la calidad de sentencia de primera y de segunda instancia, se pudo obtener que ambas sentencias alcanzaron un rango de muy alta calidad, debido a que, en ambas sentencias los operadores de justicia resolvieron conforme a derecho.

SEGUNDO: Se obtuvo que la calidad de la sentencia de primera instancia de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales alcanzó un rango de muy alta calidad, derivándose de su parte expositiva, considerativa y resolutive, por cuanto hubo una adecuada motivación de la sentencia, así como la exposición de los antecedentes del proceso.

TERCERO: Se obtuvo que la calidad de la sentencia de segunda instancia, acorde con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales alcanzó un rango de muy alta calidad, debido a que la Sala Laboral Transitoria confirmó la sentencia de primera instancia, por lo que a u vez se estaría observando que en ambas instancias las sentencias se emitieron con calidad.

VII. RECOMENDACIONES

1.- Los criterios deben ser uniformizados, de tal manera que el justiciable conozca mejor hacia qué sentido va el criterio de decisión que emite el magistrado, cuando se recurre a la sede de casación.

2.- En cuanto a la facultad *ius variandi*, por parte del empleador deben establecerse límites más claros y aplicables que vinculen a las instancias ordinarias, donde debe jugar un rol importante el plazo que se da al trabajador para poder continuar sus labores en otra localidad, así como la especificación concreta de las nuevas condiciones; lo anterior cuando se pretende variar las condiciones laborales.

3.- Debe también homogenizarse los criterios en instancia casatoria relacionados a la concesión en esta sede de una indemnización por despido arbitrario en interpretación del fundamento N.º 22 del precedente de Beatríz Huatuco; ello cuando se señala que no debió reponerse al trabajador por despido fraudulento, debido a que su admisión debió realizarse por un concurso público de méritos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayvar, C. (2020). La ejecución de sentencias en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 11(13). <https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.47>.
- Arévalo, J. (2021). La prueba de oficio en el proceso laboral peruano. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*. 17(41). <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/493/810>.
- Arteaga, G. (2022). La unidad de análisis. *Scielo*. https://www.testsiteforme.com/unidad-de-analisis/#google_vignette.
- Beltrán, I. (2019). Introducción al derecho del trabajo. Barcelona, España. Editorial: FUOC. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147900/2/IntroduccionAlDerechoDelTrabajo.pdf>.
- Besich, A. (2020). ANÁLISIS DEL RECONOCIMIENTO DE LA REPOSICIÓN LABORAL COMO FORMA ADECUADA DE PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO Y SU IMPACTO EN EL MERCADO DE TRABAJO [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Católica San Pablo]. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/ed5698b6-f74d-4868-b1ec-c1f3f9d0d487/content>.
- Bravo, P. (2022). LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL. *Anuario de la Facultad de Derecho*, 38(22). <https://doi.org/10.17398/2695-7728.38.743>.

Carballo, M. y Guelmes, E. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100021.

Castiglia, N. (2019). Definición sencilla de diseño retrospectivo vs prospectivo. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/definici%C3%B3n-sencilla-de-dise%C3%B1o-retrospectivo-vs-nora-i-castiglia>.

Chanamé, J. (2021). ¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú? Bien explicado. De *Pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/>.

Chaname, J. (2021, 6 de setiembre). La prueba en el proceso laboral ordinario. *Pasión por el derecho*. Recuperado de <https://lpderecho.pe/prueba-proceso-laboral-ordinario/#:~:text=2.-,Noci%C3%B3n%20de%20la%20prueba%20en%20el%20proceso%20laboral,valoraci%C3%B3n%20que%20la%20ley%20autoriza>.

Chunga, L. (2014). La calidad de las sentencias. PUCP. Recuperado de <https://www.elregionalpiura.com.pe/index.php/columnistas/183-laurence-chunga-hidalgo/5356-la-calidad-de-las-sentencias>.

Coronel, C. (2023). Las variables y su operacionalización. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 27(5). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552023000100002#:~:text=La%20operacionalizaci%C3%B3n%20de%20variables%20consiste,sus%20componentes%20que%20permiten%20medirla.

- Díaz, L. (2010). La Observación. Universidad Nacional de México. https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf.
- Espinal, N. (2018). El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo. [Tesis para obtener el título profesional de abogado, Universidad Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/526>.
- Espinoza, E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. Scielo, 16(75). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000400103.
- Fajardo, M. (2012). LA INICIATIVA PROBATORIA DEL JUEZ EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO. Soluciones Laborales, 60(12). http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/informe21-12-2012.pdf.
- Fernández, C. (2020). La reposición. Coello Abogados. Recuperado de <https://estudiocoello.com/la-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-remunerativos-o-indemnizatorios/>.
- Ferro, V. (2021). ¿Qué es el despido? Tipos, causales, procedimiento y supuestos de nulidad. Pasión por el derecho. <https://lpderecho.pe/que-es-despido-tipos-causales-procedimiento-nulidad/>.

García, D. (2010). Derecho Público. Revista Peruana de Derecho. Recuperado de http://www.garciabelaunde.com/Biblioteca/REVISTA_P21.pdf.

Guerrero, A. (2018). Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte 2017. [Tesis para obtener el título profesional de abogado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21627>.

Guerrero, J. (2022). Listas de cotejo, qué son, cómo se hacen y ejemplos descargables. Docentes al día. https://docentesaldia.com/2020/02/09/listas-de-cotejo-que-son-como-se-hacen-y-ejemplos-descargables/#google_vignette.

Herrera, M. (2008). La sentencia. Scielo. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100006.

Hegel, I. (2021). ¿Qué es un contrato de trabajo?. De Instituto Hegel. <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-el-contrato-de-trabajo-en-peru/>.

Laiza, G. (2022). Breves reflexiones sobre la sentencia en el proceso de reforma laboral peruano. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 5(6). DOI: 10.47308/rdpt.v5i6.587.

Lázaro, P. (2018). Caracterización del proceso judicial sobre reposición al trabajo por despido incausado; en el expediente N° 01233-2016-0-2501-JR-LA-06, sexto juzgado laboral del distrito judicial del santa – chimbote, 2018. [Tesis para optar el título profesional

de abogado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote].
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/21092>.

León, A. (2019). Desnaturalización del contrato en el derecho laboral Peruano. Alicia Concytec. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USPE_4302873439da6128ece8ca76038b4dca.

López, J. (2020, 18 de diciembre). ¿Es el proceso abreviado laboral una vía igual de satisfactoria que el proceso de amparo? A propósito de la reposición como pretensión principal única. La Ley. Recuperado de <https://laley.pe/art/10422/es-el-proceso-abreviado-laboral-una-via-igual-de-satisfactoria-que-el-proceso-de-amparo-a-proposito-de-la-reposicion-como-pretension-principal-unica>.

Mendoza, L. (2019). Tutela frente al despido: premisas jurídicas y ortodoxias narrativas. Derecho & Sociedad. Recuperado de <file:///C:/Users/ESPINOZA/Downloads/Dialnet-TutelaFrenteAlDespido-7792339.pdf>.

Neves, J. (2015). EL DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN Y EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y LOS PLENOS JURISPRUDENCIALES SUPREMOS EN MATERIA LABORAL. *Revista de derecho Pontificia Universidad Católica del Perú*, 67(15). <file:///C:/Users/ESPINOZA/Downloads/Dialnet-ElDespidoEnLaLegislacionYEnLaJurisprudenciaDelTrib-5279053.pdf>.

Oyarce, A. (2015). El Derecho Internacional Público y el Derecho Internacional Privado. REVISTA VIS IURIS. Recuperado de <file:///C:/Users/ESPINOZA/Downloads/209-Texto%20del%20art%C3%ADculo-787-1-10-20150220.pdf>.

- Oyola, A. (2021). La variable. Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, 14(1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-47312021000100016#:~:text=La%20variable%20es%20una%20caracter%20C3%ADstica,entre%20dos%20valores%20C%20como%20m%20C3%ADnimo.
- Pacori, J. (2023). La reposición laboral por desnaturalización. *Pasión por el derecho*.
<https://lpderecho.pe/reposicion-laboral-desnaturalizacion/>.
- Padilla, J. (2021). ¿Qué es un estudio transversal?. La mente maravillosa.
<https://lamenteesmaravillosa.com/estudio-transversal/>.
- Paredes, J. (2019). Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización del contrato de trabajo. *Pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/>.
- Pareja, C. (2024). Calidad: Qué es y los tipos que hay. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/calidad-2.html>.
- Plácido, A. (2021, 21 de julio). Jurisprudencia relevante sobre reposición laboral. *Pasión por el derecho*. Recuperado de <https://lpderecho.pe/jurisprudencia-reposicion-laboral/#:~:text=La%20reposici%C3%B3n%20laboral%20es%20el,caso%20haya%20sido%20indebidamente%20despedido.>

Priori, G. y Pérez, R. (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. *Revista IUS ET VERITAS*, 45(12).

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007>.

Poder Judicial del Perú (2024). Concepto de Distrito Judicial.

https://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario_detalle.asp?codigo=333#:~:text=Def.,juez%20o%20tribunal%20ejerce%20jurisdicci%C3%B3n..

Quintana, E. (2018). Derecho Público y Derecho Privado. Archivos Jurídicos. Recuperado de

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1855/26.pdf>.

Rainer, S. (2018). La estabilidad laboral y la rigidez laboral: dos aberraciones en la política

pública peruana. Dialnet. Recuperado de [file:///C:/Users/ESPINOZA/Downloads/695-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3449-1-10-20180302%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ESPINOZA/Downloads/695-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3449-1-10-20180302%20(2).pdf).

Rengifo, M. (2020). Validez constitucional del decreto de urgencia N° 016-2020 sobre

Reposición Judicial de Servidores a la Municipalidad de Moyobamba 2020. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55011>.

Reyes, S. (2017). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores

públicos en el Ministerio de Salud Pública. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Andina Simón Bolívar].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6155>.

- Rioja, A. (2015). Ejecución de la sentencia. Poder Judicial del Perú. https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/952778/1/Rioja_Bermudez_A.pdf.
- Rus, E. (2024). ¿Qué es la investigación descriptiva?. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html#google_vignette.
- Toyama, J. (2020). La Prueba en el Derecho Laboral: El Proceso Inspectivo y la Justicia Oral. Dialnet. Recuperado de <file:///C:/Users/ESPINOZA/Downloads/Dialnet-LaPruebaEnElDerechoLaboral-7792236.pdf>.
- Trujillo, E. (2020). La sentencia. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/sentencia.html>.
- Trujillo, E. (2020). Proceso judicial. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/proceso-judicial.html#google_vignette.
- Trujillo, E. (2021). Expediente judicial. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/expediente-judicial.html>.
- Trujillo, E. (2020). Despido. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/despido.html>.
- Valenzuela, L. (2020, 7 de diciembre). La estabilidad laboral en las Constituciones de 1979 y 1993. La Ley. Recuperado de <https://laley.pe/art/10378/la-estabilidad-laboral-en-las->

[constituciones-de-1979-y-1993#:~:text=el%20despido%20arbitrario%E2%80%9D.-,Art.,la%20ley%20y%20debidamente%20comprobada%E2%80%9D.](#)

Vega, L. (2009). Si de argumentar se trata. *Diánoia*, 54(63).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-24502009000200018.

Velásquez, J. (2017). Análisis de la legislación laboral peruana en lo referente a la adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario según las sentencias del Tribunal Constitucional. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10278>.

Velázquez, A. (2020). Investigación no experimental: Qué es, características, ventajas y ejemplos. *Questionpro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20no%20experimental%20es%20un%20tipo%20de%20investigaci%C3%B3n%20que,%2C%20es%20decir%2C%20mediante%20experimentos>.

Vincenzo, R. (2016). El Derecho Privado en el Sistema Jurídico. Recuperado de <file:///C:/Users/ESPINOZA/Downloads/15653-Texto%20del%20art%C3%ADculo-62183-1-10-20161123.pdf>.

A N E X O S

ANEXO 1: LA MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE REPOSICIÓN LABORAL, EXPEDIENTE N° 01722-2019-0-2501-JR-LA-03; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2024

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 01722-2019-0-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2024?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 01722-2019-0-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2024	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral, en el expediente N°01722-2019-0-2501-JR-LA-03, Distrito Judicial del Santa – Chimbote, ambas son de rango muy alta, respectivamente.	Tipo de investigación según el nivel de profundidad: descriptivo Tipo de investigación según el tipo de datos: cualitativa Diseño de la investigación: No experimental – Retrospectivo y Transversal Técnicas de recojo de datos: la observación y análisis de contenido
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.	Instrumento de recojo de datos: Lista de cotejo Unidad de análisis: dos sentencias de primera y segunda instancia, pertenecientes a un solo proceso judicial. Criterios de elección del proceso judicial: pretensión judicializada de tipo contencioso, con interacción de ambas partes; con aplicación de pluralidad de instancias y concluido por sentencias. La elección no fue aleatoria se aplicó el método por conveniencia.
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.	

ANEXO 2. SENTENCIAS EXAMINADAS – EVIDENCIA DE LA VARIABLE EN ESTUDIO

Sentencia de Primera Instancia

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

3° JUZGADO LABORAL - NLPT
EXPEDIENTE : 01722-2019-0-2501-JR-LA-03
MATERIA : REPOSICION
JUEZ : SUJETO D
ESPECIALISTA: SUJETO C
DEMANDADO : SUJETO B
DEMANDANTE : SUJETO A

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES

Chimbote, veinticinco de julio

Del dos mil diecinueve. -

I. PARTE EXPOSITIVA. -

***Pretensión.* -**

Que, mediante escrito que corre a folios 118/125, don **SUJETO A** interpone demanda contra **SUJETO B**, sobre **REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO**.

***Fundamentos de la Pretensión.* -**

La recurrente ingresó a laborar para la demandada desde el 26 de enero hasta el 30 de abril del 2019, desempeñándose como chofer en el área de Sub Gerencia de Gestión Ambiental, Limpieza Pública, aéreas Verdes y residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial del Santa, siendo despedido sin causa alguna derivado de su capacidad o conducta laboral mediante comunicación verbal por el Ing. Rafael Blas Verástegui Sub Gerente de Gestión Ambiental quien le refirió que por órdenes superiores no debía acudir a laborar desde el primero de mayo del año en curso, impidiendo su ingreso a laborar, conforme se demuestra con la denuncia policial; por lo que instaura el presente proceso a fin de que se le reponga su centro de trabajo.

Admisión de la Demanda. -

Por resolución número Uno de fecha quince de mayo del dos mil diecinueve obrante de folios 126/127, 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.

Audiencia Única. -

Se invitó a las partes a conciliar conforme al artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; conciliación que no prosperó por no haberse llegado a ningún acuerdo conciliatorio, continuando con el señalamiento de pretensiones materia de juicio, precisando la señora Magistrada (**minuto 00'16''-segundo video**) que si bien se le notifico oportunamente a la municipalidad demandada con el escrito de demanda, anexos y acto admisorio, la misma no contesto la demanda dentro de los 10 días hábiles que establece la ley; Acto seguido la señora Juez, refiere que al ser la pretensión de autos reposición por despido incausado, y estando a que no existe más que actuar por ser los medios probatorios sólo documentales y ser de puro derecho, corresponde un Juzgamiento Anticipado, por lo que invita las partes a oralizar sus alegatos finales, quienes lo exponen, 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 00’07’’-segundo video**, de la audiencia única se establecieron como pretensiones necesitado de actuación probatoria, determinar si corresponde: **1.-** Disponer la reposición por despido incausado que solicita el recurrente; por lo que dentro de este contexto se deberá resolver la presente causa.

QUINTO: Del vínculo laboral del actor. -

Respecto al vínculo laboral, con el Informe N° 1137-2019-DP-GRH-MPS presentado por la demandada en audiencia única, inserta a folio 138, en el cual se aprecia que la fecha de ingreso del accionante data a partir del 01 de febrero del 2019 al 30 de abril del 2019; sin embargo de los partes diarios de trabajo inserto de folios 12/16 y las hojas de cuaderno de control de asistencia que corre de folios 101/108, documentos que no fueron tachados por la demandada, se advierte que el demandante

laboró para la Municipalidad Provincial del Santa pero desde el 26.01.2019; **establecido con ello que la prestación de servicios del accionante para la emplazada data desde el 26.01.2019.**

SEXTO: De la desnaturalización de los contratos para servicio específico. -

El Tribunal Constitucional ha señalado en su Sentencia 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”*; por lo que en los contratos de trabajo para servicio específico, debe precisarse que esta modalidad contractual es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar; es decir, que para determinar su celebración se deberá tener en cuenta la temporalidad o transitoriedad del servicio para el que fue contratado, puesto que si se contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual, se deberá especificar en el contrato cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y bajo qué condiciones deberá realizar dichos servicios; por consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo.

SÉTIMO: En este sentido, del Informe N° 1137-2019-DP-GRH-MPS presentado por la demandada obrante a folio 138 y que fuera aceptado por la suscrita, conforme se advierte de audiencia única, partes diarios de folios 12/16, hojas de cuaderno de control de asistencia que corre de folios 101/108, y contrato de trabajo para servicio específico que corre a folios 116-reverso, se advierte que el demandante fue contratado mediante contratos sujeto a modalidad, desde el 26.01.2019 al 30.04.2019, para desempeñar las labores de Chofer A3 de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental, Limpieza Pública, Aéreas Verdes y Residuos Sólidos; no obstante, es del caso señalar que las labores de chofer de compactadoras de limpieza pública no es una labor temporal para haber sido contratado por contratos temporales, sino que constituye una prestación de naturaleza permanente al ser la limpieza pública una de las funciones básicas de la Municipalidad, tal como así lo ha señalado el Supremo Tribunal en diversas Casaciones, entre ellas la Casación 13267-2013- Lima Norte; siendo así, resulta evidente por consiguiente que la Municipalidad demandada ha utilizado esta modalidad contractual como una fórmula vacía, con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal cuando en realidad era permanente por la misma labor que ha efectuado el demandante, que es Chofer en el área de limpieza pública; en consecuencia, se ha incurrido en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que estos

se han convertido en contratos de trabajo a plazo indeterminado, debiendo ser considerado entonces como una relación de naturaleza indeterminada a partir del 26 de enero del 2019.

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 (...)”*¹; 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 quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios”².

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

¹ Artículo 22° Constitución; *El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.*

² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: *El despido en el Derecho Laboral Peruano. Primera Edición. Ara Editores. Lima. 2002. Pág.119.*

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: Habiéndose determinado que los contratos para servicio específico que suscribió el demandante con la demandada, deben considerarse como contratos de duración indeterminada, y siendo que a la fecha del despido, esto es el 30 de abril del 2019, el accionante 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; por consiguiente su despido sólo podía estar relacionado con causal relacionado con su conducta o capacidad; siendo así, y estando que el cese del demandante no se funda en ninguna de estas causales; en consecuencia el despido deviene en incausado, 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 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 Mutuo 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/. 1,000.00 soles**, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados del Santa, esto es, la suma de **S/. 50.00 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 don **SUJETO A** contra **SUJETO B**, sobre **REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO**, en consecuencia, **CUMPLA** la demandada, en el **PLAZO DE CINCO 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/. 1,000.00 Soles**, más la suma de **S/. 50.00 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.

Sentencia de segunda instancia

**PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
SALA LABORAL TRANSITORIA**

SALA LABORAL TRANSITORIA

EXPEDIENTE: 01722-2019-0-2501-JR-LA-03

MATERIA: REPOSICIÓN

RELATOR: SUJETO C

DEMANDADO: SUJETO B

DEMANDANTE: SUJETO A

RESOLUCION NÚMERO: SEIS

Chimbote, cinco de setiembre del dos mil diecinueve. -

VISTA: La causa en audiencia pública; producida la votación con arreglo a ley; conforme a la certificación que antecede; se procede a emitir la siguiente resolución:

I. ASUNTO: Viene en grado de apelación la Sentencia contenida en la resolución número **TRES**, de fecha veinticinco de julio del dos mil diecinueve, de folios ciento cuarenta y uno al ciento cuarenta y seis, que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por **SUJETO A** contra **SUJETO B**, en consecuencia, **CUMPLA** la demandada, en el **PLAZO DE CINCO 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, **FIJÁNDOSE** como honorarios profesionales la suma de S/. 1,000.00, más la suma de S/. 50.00, que corresponde al 5% para el Colegio de Abogados que corresponda.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN: La demandada, al impugnar la Sentencia contenida en la resolución **TRES**, sostiene que: i) Se incurre en error al determinar que el demandante laboró para la demandada, desde el 26 de enero del 2019, cuando del Informe 1137-2019-DP-GRH-MPS se desprende que laboró desde el 01 de febrero del 2019 a 30 de abril del 2019, por lo que no habría alcanzado los tres meses de prueba establecidos en

el D.S. 003-97-TR. ii) Los partes diarios de trabajo y las hojas de cuaderno de control de asistencia por sí mismos no pueden acreditar los días laborados que se señalan la sentencia, pues no se encuentran autorizados por el responsable de desarrollo de personal, que es el funcionario autorizado a emitir informes sobre la labor, función y contratación del personal que labora en la comuna y que debió ordenarse la práctica de una prueba adicional, en mérito a que hay una discrepancia respecto a la fecha de ingreso del actor. En todo caso, algunas hojas de cuaderno de control de asistencia no se encuentran firmadas. iii) Con respecto a la desnaturalización de los Contratos para Servicio Específico, no se ha tenido en cuenta que los contratos modales para servicio específico, suscritos por la accionante desde el 01 de junio del 2015, han sido celebrados al amparo del artículo 63° del D.S. 003-97-TR, siendo que en este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión de la obra o servicio objeto de la contratación, esto es, teniendo en cuenta la duración y las razones justificantes que determinaron su contratación, las cuales nacieron de una necesidad temporal, ocasional y transitoria.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA LABORAL TRANSITORIA:

Del recurso de apelación

1. El recurso de apelación, es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no solo 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.

2. 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” (subrayado agregado). Análisis del caso

3. Es de verse que el actor pretende su reposición a su centro de trabajo previa desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a modalidad a los que estuvo sujeto durante el periodo comprendido desde el 26 de enero del 2019 al 30 de abril del 2019, versando la controversia recursal en que el actor solo laboró sujeto a dicho tipo de contratos desde el 01 de febrero al 30 de abril del 2019, no cumpliendo con el periodo de prueba señalado por el D.S. 003-97-TR y además, que los partes diarios de trabajo y hojas de cuaderno de control de asistencia por sí mismos no pueden acreditar los días laborados, pues no están autorizados debidamente, no constituyendo medio de prueba idóneos, y que los contratos sujetos a modalidad se suscribieron acorde con el artículo 63° del D.S. 003-97-TR, por necesidad temporal, ocasional y transitoria.

4. En este orden, previamente es de verse que el demandado se encuentra en condición de rebelde, al no haber absuelto la demanda dentro del plazo establecido en el inciso b), del artículo 48° de la Ley 29497; de otro lado, efectivamente de la revisión de la impugnada se aprecia que el A-quo, previa evaluación de los documentos o medios de pruebas presentados por el actor, ha declarado fundada la demanda de reposición, ordenando la reposición del actor sus labores habituales antes de su cese, previa desnaturalización de los contratos de trabajos sujetos a modalidad para servicio específico. De la declaración de rebeldía

5. la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, en el numeral 1 de su artículo 43°, señala tres supuestos que dan lugar a la situación procesal de rebeldía automática (sin necesidad de declaración judicial previa) de la parte demandada, tales hechos son: i) La inasistencia del demandado; ii) El no contestar la demanda; y, iii) No concurrir a la Audiencia con poderes suficientes para conciliar, en caso se comparezca a través de representante o apoderado. Dicho dispositivo legal remarca, a no dudarlo, la importancia de la asistencia de la emplazada a la mencionada diligencia, así como de la conciliación como mecanismo de solución de conflictos judiciales. Ahora bien, si la parte demandada, pese ha haber asistido a la audiencia única, tal conducta procesal debe entenderse como desidiosa y desatendida del proceso y los fines que éste persigue, así como obstructiva de la actividad probatoria a ser vivenciada en la acotada diligencia; ello básicamente, porque, en el marco del nuevo proceso laboral dicha parte se erige como un órgano de prueba de suma trascendencia para la finalidad del proceso, en tanto le permitiría al Juzgador, a través de la preguntas que éste estime pertinentes, extraer

diferentes datos relacionados con cualquiera de los aspectos que son discutidos en la litis. Per se, la condición procesal de rebelde, así como la conducta procesal que le da origen (la no contestación de la demanda), sin ninguna duda, merecen una valoración puntual del órgano jurisdiccional, que no es otra que la de tener por cierto algunos (o todos) los hechos expuestos en la demanda, así como el poder obtener conclusiones contrarias a los intereses de la emplazada; ello en virtud a lo previsto por el artículo 461 del Código Procesal Civil, aplicable a este proceso a estar por lo regulado por la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497; y, por el artículo 29 de la misma norma. En este contexto, para el caso de autos, es de verse, que la demandada no ha contestado la demanda, y que, en virtud a la trascendencia de la Audiencia Única, era necesaria su absolución, a fin de posibilitar el debate probatorio, que pudiera ocurrir, y que posibiliten al Juez aclarar algunos aspectos necesarios para la resolución de la litis, a través de la confrontación de las versiones de las partes, así como la contrastación de estos dichos, con los medios de prueba de cada una de ellas; por lo que si bien la demandada a través de su apoderado ha concurrido a la audiencia única, tomando en cuenta la A-quo la su condición de rebelde, y valorando los medios de pruebas presentados por la parte demandante, obrantes de folios 05 al 116, consideró por cierto el hecho alegado por el demandante en su demanda en cuanto a su vínculo laboral, considerando que el actor inicio su vínculo laboral el 26 de enero del 2019 hasta el 30 de abril del 2019. Del Periodo de Prueba y Labores del Actor.

6. En esta parte, la demandada alega que el actor solo celebró contratos modales de trabajo para servicio específico, por un periodo comprendido desde el 01.02.2019 al 30.04.2019, esto es, por tres meses, refiriendo acreditarlos con el Informe N° 1137-2019-DP-GRH/MPS de folios 138, luego se colige, que le asiste la protección contra el despido, al haber cumplido con el periodo de prueba establecido por el artículo 10° del D.S. 003-97-TR, que señala: "... El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario..."; agregado a ello, de la valoración de los recaudos medios de pruebas ofrecidos por la parte demandante, tales como los reportes de labores de folios 06 al 37 y 62 al 100, se desprende que el actor inició sus labores como Chofer de Vehículo Compactador, desde el 26 de enero del 2019 hasta el 30 de abril del 2019, lo que se corrobora con las copias de las Hojas del libro de los vigilantes del taller municipal, de folios

101 al 108, partes diarios de trabajo de folios 38 al 61, y partes diarios obrantes entre folios 100 y 101, Memorándums de folios 109 al 113, y contrato para servicios específicos N° 0091-2019-MPS de folios 116, medios de pruebas que al no ser cuestionados oportunamente por la demandada mantienen su plena eficacia probatoria, deviniendo infundada la apelación en este extremo. De otro lado, con relación a las labores del actor, se aprecia, que este ha sido conductor(chofer) de Vehículo Compactador de Residuos Sólidos, laborando en el Área de Limpieza Pública, Áreas Verdes y Residuos Sólidos, conforme se ha verificado de los medios de pruebas ya referidos líneas arriba y del Informe N° 1137-2019-GRH.MPS del 23 de julio del 2019, de folios 138, teniendo por la condición de obrero municipal.

7. El Artículo 37° párrafo segundo de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley 27972 señala que, “Los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.

8. Ahora bien, con relación a la desnaturalización de los contratos modales para servicios específico celebrados por el actor, es de verse que dado a la labores de Limpieza Pública, Áreas verdes y Residuos Sólidos, que realizaba el actor, existe discrepancia en cuanto a la naturaleza de las mismas, toda vez que la demandada en su escrito de apelación sostiene; que al demandante se le contrató bajo los contratos modales para servicios específicos, durante el periodo del 01.02.2019 al 30.04.2019, con arreglo a lo previsto en el artículo 63° del D.S. N° 003-97-TR, y que se tuvo en consideración la duración y razones justificantes que determinaron la contratación del actor, los que nacieron de una necesidad temporal, ocasional y transitoria, conforme se verifica con el informe 1137-2019-GRH-MPS de folios 138 y que se corrobora con el contrato de trabajo modal para servicio específico N° 0091-2019-MPS, de folios 116.

9. El Principio de Primacía de la Realidad, es aquel que permite descubrir el sustrato ontológico (la realidad) que subyace bajo la apariencia de las formas jurídicas, para conforme a ésta aplicar el derecho laboral que corresponda"1 , siendo esto así, el Juez no puede conformarse con la verdad aparente, sino que debe de buscar el conocimiento de la verdad real, teniendo en cuenta que los Henry Carhuatocto Sandoval; El Principio de Primacía de la

Realidad; Perú, 2004, Ed. Rao S.R.L., 1ra. ed. pp.40 hechos priman sobre los documentos, es así como, en base a este Principio Laboral: a) Se busca desentrañar lo que efectivamente acontece en los hechos, más allá de las formas y normas alegadas por las partes. b) Se aplica en caso de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, es normas de orden público. c) Los valores que se protegen a través de esta institución son el orden público y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador. d) El trabajador perjudicado puede desbaratar la simulación, el fraude a la ley laboral o a la interposición ilícita de personas, en forma efectiva, mediante la aplicación del principio de veracidad. e) Se configura en los casos en que se utiliza formas jurídicas para eludir el cumplimiento de normas laborales de orden público o imperativo en perjuicio de trabajadores. y f) La finalidad de esta institución es la efectiva tutela jurisdiccional del trabajador.

10. En este contexto, determinado que el actor estuvo supeditado a Contratos Modales para Servicio Especifico durante el periodo comprendido desde el 01.02.2019 al 30.04.2019, debe dilucidarse la real naturaleza de las labores del actor: en este orden; se tiene que el actor realizaba labores Chofer de Vehículo Compactador en el Área de Limpieza Pública, Áreas Verdes y Residuos Sólidos de la Municipalidad demandada, las cuales son permanentes y forman parte de la actividades propias y principales de la demandada encontrándose por tanto sujeto al régimen laboral de la actividad privada de naturaleza indeterminada; como así se precisó por ejemplo en el numeral 10, de la STC 03017-2010-PA/TC, que haciendo referencia a pronunciamientos contenidos en las STC 04983-2009-PA, 01891-2009-PA, STC 00466-2009-PA, STC 05958-2008-PA, STC 04481-2008- PA, entre otras, considera que la “(...) labor de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades(...)”; luego se colige que las labores Chofer de Vehículo Compactador, de Limpieza Pública, Áreas Verdes, realizadas por el actor, reconocidas por la propia demandada, son propias de un obrero municipal y tienen el carácter de permanentes y por tanto son de naturaleza indeterminada sujetas al régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo 728.

11. Con relación a los contratos modales para servicio especifico, celebrados por el actor, si bien es cierto, nuestro ordenamiento jurídico laboral tiene una preferencia por la contratación por tiempo indeterminado en labores permanentes sobre contratación modal, también es cierto

que en la contratación por tiempo determinado (plazo fijo), se debe respetar escrupulosamente los requisitos sustanciales formales, que señala el artículo 72° del D. Supremo 003-97-TR, los cuales deben estar descritos en el tipo legal de cada contrato modal para la validez del mismo. Estos requisitos formales sustanciales a los que se refiere el artículo acotado, está referido a las Causas Objetivas que motivaron la contratación a plazo fijo así como la Duración del contrato mismo; por tanto, en caso de incumplimiento en la descripción de estos requisitos sustantivos o sustanciales formales en el contrato modal, deviene en la Desnaturalización del contrato modal sea por simulación o por fraude, 2 Indem, ibid p. 35. y se transforma en un contrato a plazo Indeterminado conforme a lo prescrito en el artículo 73° de la norma legal en mención.

12. Ahora bien, estando a que el actor solicita la desnaturalización de los Contratos de Trabajo Modales, suscritos con la demandada, referidos en consideraciones precedentes, se extrae que nuestra legislación distingue tres situaciones contractuales, con tres modalidades cada una, en las que se puede contratar a plazo fijo. En primer lugar existen los contratos de naturaleza temporal, relacionados principalmente con coyunturas de la Empresa como tal: incluye la modalidad basada en el inicio o lanzamiento de una nueva actividad; la basada en las necesidades del mercado, lo que implica una elevación coyuntural e imprevista de la demanda de los productos de la empresa; y la reconversión empresarial, que se produce cuando aquella afronta cambios de importancia. En segundo lugar aparecen los contratos de naturaleza accidental, que corresponden a situaciones que no necesariamente se encuentran bajo el control del empleador: incluye como modalidades al contrato ocasional, que opera para necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del empleador; el contrato de suplencia, que sirve para reemplazar a un trabajador, por ejemplo durante sus vacaciones o durante el descanso pre o post natal; y el contrato de emergencia, cuyo fin es cubrir necesidades imprevistas y graves, como su nombre lo indica. Finalmente, los contratos de obra o servicio que agrupan al contrato específico, que permite actividades cuyo inicio y fin esté claramente predeterminado; el contrato intermitente, para necesidades permanentes pero discontinuas, y el contrato de temporada, que opera para situaciones en las que el trabajo se presentará únicamente en ciertas ocasiones, pero que a diferencia del anterior se encuentran predeterminadas, contemplando una fórmula adicional abierta, por la cual cabe que el contrato

se celebre a plazo “siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse”.

13. El Tribunal Constitucional, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido frente a 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. Es así como resultado de ese 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. Y 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 a modalidad “en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”, pues en caso contrario, el contrato de trabajo será considerado de duración indeterminada.

14. Visto así, de lo expuesto y de las documentales presentadas por ambas partes, se advierte que el actor no se encuentra inmerso dentro de los supuestos normativos que regulan los contratos laborales sujetos a modalidad, previstos en los artículos 54°, 55° y 56° del indicado Decreto Supremo 003-97-TR, cuyo plazo máximo de duración previsto en el artículo 74° del mismo cuerpo legal, es de cinco años; en tanto y en cuanto, su labor desempeñada, no se encuentra inmersa dentro de ninguna de las modalidades de contrato que ellos regulan; si se tiene en cuenta que la prestación personal de los servicios, la subordinación y la naturaleza de la labor de Chofer de Vehículo Compactador del Área de Limpieza y Áreas Verdes, desarrollada por éste, se trata de una actividad permanente, puesto que como se dijo, esta labor constituye una función propia e inherente de las Municipalidades, resultando indudablemente una labor indispensable y permanente, por la propia función que se realiza; luego los contratos modales celebrados que refiere las partes haber celebrado, se desnaturalizaron como contratos de trabajo indeterminado, por simulación y fraude, conforme a lo prescrito en el inciso d) del artículo 77° del D.S. 003-97-TR. En este sentido, se concluye finalmente que durante los periodos en que laboro el actor sujeto a contratos modales para servicios específico, siempre estuvo sujeto al régimen laboral privado con contratos de trabajo indeterminados, bajo los

alcances del Decreto legislativo 728, realizando labores de Chofer de Vehículo Compactador en el Área de Limpieza, Áreas Verdes y Residuos Sólidos y más aun si dicha relación laboral del actor siempre tuvo dicha condición desde sus inicios, por cuanto durante el periodo comprendido del 26 al 31 de enero del 2019, nunca existió contratación formal alguna (por escrito), entendiéndose que dicha contratación fue de manera verbal, esto, a tenor del artículo 4° del D.S. 003-97-TR.

15. De manera que, desnaturalizados los contratos modales para servicios específico, cabe concluir finalmente que desde el 26 de enero al 30 de abril del 2019, la relación contractual del actor siempre fue de naturaleza laboral indeterminada, sujeta al régimen laboral de la actividad privada, bajo los alcances del Decreto legislativo 728, deviniendo inconsistente el argumento de la apelante en cuanto a que la relación laboral se celebró por una necesidad temporal ocasional y transitoria, deviniendo infundada la apelación en esta parte. El Despido Incausado y Reposición

16. 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 22° de la Constitución y demás conexos. Asimismo, el fundamento 15 de la STC N° 0976-2001-AA/TC ha establecido 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.

17. Del análisis de autos, fluye que la demanda laboral formulada por Juan Félix Paredes Paredes, se orienta a cuestionar el presunto despido del que habría sido objeto de parte de la entidad emplazada, calificándolo como un acto incausado, atentatorio a su derecho al trabajo y que se produce cuando, se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, por lo tanto, estando en conflicto un derecho fundamental como es el derecho al

trabajo y la adecuada protección contra el despido arbitrario y siendo en el caso de autos, que el actor le asistía su derecho a la estabilidad en el trabajo, pues se trataba de un trabajador obrero municipal indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, bajo los alcances del Decreto legislativo 728, resulta evidente que solo podía ser despedida por las causales previstas en el artículo 25° del D.S. 003-97-TR; sin embargo, no habiendo la demandada acreditado la causa por la que ceso al actor, no siendo válido el argumento de que se le contrato al actor por una necesidad, temporal, ocasional y transitoria, se tiene que se ha configurado un despido arbitrario incausado, que en atención a lo dilucidado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 de la STC N° 0976-2001- AA/TC, da lugar a la Reposición del actor, a sus habituales labores, hasta antes del cese o en otro similar, conforme lo determinó la A-quo. Luego, debe confirmarse la impugnada en todos los extremos apelados. A manera de conclusión

18. Se cita lo siguiente: “Un derecho no es nada sin la prueba del hecho material que deriva. En sentido amplio, probar es establecer la exactitud de una proposición cualquiera; en sentido judicial, probar es someter al juez (que conoce el proceso) elementos de convicción propios para confirmar un hecho alegado por una parte y negado por otra”. También lo dice, el Tribunal constitucional en diversas resoluciones como las recaídas en el Exp. N° 2006-2005/PA-TC, Exp. N° 8589-2006-PA/TC, Exp. N° 01357-2007-PA/TC y 2238-2007-PA/TC. IV.

PARTE RESOLUTIVA: Por estas consideraciones, la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa:

RESUELVE: CONFIRMAR la Sentencia contenida en la resolución número **TRES**, de fecha veinticinco de julio del dos mil diecinueve, de folios ciento cuarenta y uno al ciento cuarenta y seis, que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por **SUJETO A** contra **SUJETO B**, sobre **REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO**, en consecuencia, **CUMPLA** la demandada, en el **PLAZO DE CINCO 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, **FIJÁNDOSE** como honorarios profesionales la suma de S/. 1,000.00, más la suma de S/. 50.00, que corresponde al 5% para el Colegio de Abogados

que corresponda. Notifíquese y devuélvase al Juzgado de origen. Juez Superior Ponente:
Alfredo Cuipa Pinedo.- S.S.: RODRÍUEZ SOTO R. RODRÍGUEZ HUAYANEY, P.

ANEXO 3. Representación de la definición. operacionalización de la variable

Aplica a la sentencia de primera instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE 1RA. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.</p>	<p>EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 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). 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. 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.
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos

		Postura de las partes	<p>expuestos por las partes.</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<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).</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).</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</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). 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</p>

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

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

Aplica sentencia de segunda instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.</p>	<p>EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 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. 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). 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. 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.
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido

		Postura de las partes	<p>explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<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)).</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).</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las</p>

			<p>máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 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). 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</p>

			receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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).</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le</p>

			<p>corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
--	--	--	---

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos

(Lista de cotejo)

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

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

II. DIMENSIÓN CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

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

III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

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

II. DIMENSIÓN: CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

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

III. DIMENSIÓN: RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

ANEXO 5. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados

Anexo 5.1: Parte expositiva de la sentencia de primera instancia – Reposición Laboral

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>3° JUZGADO LABORAL - NLPT</p> <p>EXPEDIENTE : 01722-2019-0-2501-JR-LA-03</p> <p>MATERIA : REPOSICION</p> <p>JUEZ : SUJETO D</p> <p>ESPECIALISTA : SUJETO C</p> <p>DEMANDADO : SUJETO B</p> <p>DEMANDANTE : SUJETO A</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</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 del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 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					

Postura de las partes	SENTENCIA	<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. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X											
	RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES		Chimbote, veinticinco de julio	Del dos mil diecinueve.-	I. PARTE EXPOSITIVA.-	Pretensión.-	Que, mediante escrito que corre a folios 118/125, don SUJETO A interpone demanda contra SUJETO B, sobre REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO.	Fundamentos de la Pretensión.-	La recurrente ingresó a laborar para la demandada desde el 26 de enero hasta el 30 de abril del 2019, desempeñándose como chofer en el área de Sub Gerencia de Gestión Ambiental, Limpieza Pública, aéreas Verdes y residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial del Santa, siendo despedido sin causa alguna derivado de su capacidad o conducta laboral mediante comunicación verbal por el Ing. Rafael Blas Verástegui Sub Gerente de Gestión Ambiental quien le refirió que por órdenes superiores no debía acudir a laborar desde el primero de mayo del año en curso, impidiendo su ingreso a									

<p>laborar, conforme se demuestra con la denuncia policial; por lo que instaura el presente proceso a fin de que se le reponga su centro de trabajo.</p> <p>Admisión de la Demanda.-</p> <p>Por resolución número Uno de fecha quince de mayo del dos ml diecinueve obrante de folios 126/127, 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.</p> <p>Audiencia Única.-</p> <p>Se invitó a las partes a conciliar conforme al artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; conciliación que no prosperó por no haberse llegado a ningún acuerdo conciliatorio, continuando con el señalamiento de pretensiones materia de juicio, precisando la señora Magistrada (minuto 00'16''-segundo video) que si bien se le notifico oportunamente a la municipalidad demandada con el escrito de demanda, anexos y acto admisorio, la misma no contesto la demanda dentro de los 10 días hábiles que establece la ley; Acto seguido la señora Juez, refiere que al ser la pretensión de autos reposición por despido</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>incausado, y estando a que no existe más que actuar por ser los medios probatorios sólo documentales y ser de puro derecho, corresponde un Juzgamiento Anticipado, por lo que invita las partes a oralizar sus alegatos finales, quienes lo exponen, 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>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Expediente N°01722-2019-0-2501-JR-LA-03.

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

Anexo 5.2: Parte considerativa de la primera sentencia – Reposición Laboral

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2 (2x1)	4 (2x2)	6 (2x3)	8 (2x4)	10 (2x5)	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
	<p>II. PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p>PRIMERO: 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</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el</i></p>										

	<p>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>SEGUNDO: 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 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.</p> <p>TERCERO: De la prevalencia de la oralidad sobre lo escrito.-</p> <p>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</p>	<p><i>órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>					X					
Motivación del derecho	<p>TERCERO: De la prevalencia de la oralidad sobre lo escrito.-</p> <p>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</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el</i></p>										

	<p>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 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>CUARTO: De las Pretensiones materia del proceso.- Para efectos de emitir el pronunciamiento respectivo, se debe tener en cuenta que en el minuto 00’07’’-segundo video, de la audiencia única se establecieron como pretensiones necesitado de actuación probatoria, determinar si corresponde: 1.- Disponer la reposición por despido incausado que solicita el recurrente; por lo que dentro de este contexto se deberá resolver la presente causa.</p> <p>QUINTO: Del vínculo laboral del actor.- Respecto al vínculo laboral, con el Informe N° 1137-2019-DP-GRH-MPS presentado por la demandada en audiencia única, inserta a folio 138, en el cual se aprecia que la fecha de ingreso del accionante data a partir del 01 de febrero del 2019 al 30 de abril del 2019; sin embargo de los partes diarios de trabajo inserto de folios 12/16 y las hojas</p>	<p><i>juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>					X					20
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

<p>de cuaderno de control de asistencia que corre de folios 101/108, documentos que no fueron tachados por la demandada, se advierte que el demandante laboró para la Municipalidad Provincial del Santa pero desde el 26.01.2019; establecido con ello que la prestación de servicios del accionante para la emplazada data desde el 26.01.2019.</p> <p>SEXTO: De la desnaturalización de los contratos para servicio específico.-</p> <p>El Tribunal Constitucional ha señalado en su Sentencia 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”; por lo que en los contratos de trabajo para servicio específico, debe precisarse que esta modalidad contractual es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar; es decir, que para determinar su celebración se deberá tener en cuenta la temporalidad o transitoriedad del servicio para el que fue contratado, puesto que si se contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual, se deberá especificar en el contrato cuáles son los</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>servicios a prestar por parte del trabajador y bajo qué condiciones deberá realizar dichos servicios; por consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo.</p> <p>SÉTIMO: En este sentido, del Informe N° 1137-2019-DP-GRH-MPS presentado por la demandada obrante a folio 138 y que fuera aceptado por la suscrita, conforme se advierte de audiencia única, partes diarios de folios 12/16, hojas de cuaderno de control de asistencia que corre de folios 101/108, y contrato de trabajo para servicio específico que corre a folios 116-reverso, se advierte que el demandante fue contratado mediante contratos sujeto a modalidad, desde el 26.01.2019 al 30.04.2019, para desempeñar las labores de Chofer A3 de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental, Limpieza Pública, Aéreas Verdes y Residuos Sólidos; no obstante, es del caso señalar que las labores de chofer de compactadoras de limpieza pública no es una labor temporal para haber sido contratado por contratos temporales, sino que constituye una prestación de naturaleza permanente al ser la limpieza pública una de las funciones básicas de la Municipalidad, tal como así lo ha señalado el Supremo Tribunal en diversas Casaciones, entre ellas la Casación 13267-2013- Lima Norte; siendo así, resulta evidente por consiguiente que la Municipalidad demandada ha utilizado esta modalidad contractual como una fórmula vacía, con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal cuando en realidad era permanente por la misma labor que ha efectuado el demandante, que es Chofer en el área de limpieza pública; en consecuencia, se ha</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>incurrido en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que estos se han convertido en contratos de trabajo a plazo indeterminado, debiendo ser considerado entonces como una relación de naturaleza indeterminada a partir del 26 de enero del 2019.</p> <p>OCTAVO: Del enfoque constitucional del Derecho al Trabajo.-</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: “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 (...)” ; 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</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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” .</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 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</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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>DÉCIMO: Habiéndose determinado que los contratos para servicio específico que suscribió el demandante con la demandada, deben considerarse como contratos de duración indeterminada, y siendo que a la fecha del despido, esto es el 30 de abril del 2019, el accionante 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; por consiguiente su despido sólo podía estar relacionado con causal relacionado con su conducta o capacidad; siendo así, y estando que el cese del demandante no se funda en ninguna de estas causales; en consecuencia el despido deviene en incausado, por lo que la demanda deviene en amparable.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: 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 del</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>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/. 1,000.00 soles, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados del Santa, esto es, la suma de S/. 50.00 soles, sin costas.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°01722-2019-0-2501-JR-LA-03.

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

Anexo 5.3: Parte resolutive de la primera sentencia – Reposición Laboral

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <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 don SUJETO A contra SUJETO B, sobre REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO, en consecuencia CUMPLA la demandada, en el PLAZO DE CINCO DÍAS con REINCORPORAR al demandante en el puesto que ostentaba antes del despido incausado o en otro de similar nivel o</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento 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 (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>											

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>jerarquía y de igual remuneración; Y,</p> <p>2. FÍJESE como honorarios profesionales la suma de S/. 1,000.00 Soles, más la suma de S/. 50.00 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: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>				<p style="text-align: center;">X</p>						<p style="text-align: center;">9</p>
---	---	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--------------------------------------

Fuente: Expediente N°01722-2019-0-2501-JR-LA-03

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

Anexo 5.4: Parte expositiva de la segunda sentencia – Reposición Laboral

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>PODER JUDICIAL</p> <p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SALA LABORAL TRANSITORIA</p> <p>SALA LABORAL TRANSITORIA</p> <p>EXPEDIENTE : 01722-2019-0-2501-JR-LA-03</p> <p>MATERIA : REPOSICIÓN</p> <p>RELATOR : SUJETO C</p> <p>DEMANDADO : SUJETO B</p> <p>DEMANDANTE : SUJETO A</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el</i></p>	X																

	<p>RESOLUCION NÚMERO: SEIS</p> <p>Chimbote, cinco de setiembre del dos mil diecinueve.-</p> <p>VISTA: La causa en audiencia pública; producida la votación con arreglo a ley; conforme a la certificación que antecede; se procede a emitir la siguiente resolución:</p> <p>I. ASUNTO: Viene en grado de apelación la Sentencia contenida en la resolución número TRES, de fecha veinticinco de julio del dos mil diecinueve, de folios ciento cuarenta y uno al ciento cuarenta y seis, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por SUJETO A contra SUJETO B, en consecuencia, CUMPLA la demandada, en el PLAZO DE CINCO 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, FIJÁNDOSE como honorarios profesionales la suma de S/. 1,000.00, más la suma de S/. 50.00, que corresponde al 5% para el Colegio de Abogados que corresponda.</p> <p>II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN: La demandada, al impugnar la Sentencia contenida en la resolución TRES, sostiene que: i) Se incurre en error al determinar que el demandante laboró para la demandada, desde el 26 de enero del 2019, cuando del Informe 1137-2019-DP-GRH-MPS se desprende que laboró desde el 01 de febrero del 2019 a 30 de abril del 2019, por lo que no habría alcanzado los tres meses de prueba establecidos en el D.S. 003-97-TR. ii)</p>	<p><i>contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p>Postura de las partes</p>		<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</i></p>					<p>X</p>						<p>10</p>

	<p>Los partes diarios de trabajo y las hojas de cuaderno de control de asistencia por sí mismos no pueden acreditar los días laborados que se señalan la sentencia, pues no se encuentran autorizados por el responsable de desarrollo de personal, que es el funcionario autorizado a emitir informes sobre la labor, función y contratación del personal que labora en la comuna y que debió ordenarse la práctica de una prueba adicional, en mérito a que hay una discrepancia respecto a la fecha de ingreso del actor. En todo caso, algunas hojas de cuaderno de control de asistencia no se encuentran firmadas.</p> <p>iii) Con respecto a la desnaturalización de los Contratos para Servicio Específico, no se ha tenido en cuenta que los contratos modales para servicio específico, suscritos por la accionante desde el 01 de junio del 2015, han sido celebrados al amparo del artículo 63° del D.S. 003-97-TR, siendo que en este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión de la obra o servicio objeto de la contratación, esto es, teniendo en cuenta la duración y las razones justificantes que determinaron su contratación, las cuales nacieron de una necesidad temporal, ocasional y transitoria.</p>	<p><i>expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°01722-2019-0-2501-JR-LA-03

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

Anexo 5.5: Parte considerativa de la segunda sentencia: Reposición Laboral

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13 - 16]	[17 - 20]
Motivación de los hechos	<p>III. CONSIDERACIONES DE LA SALA LABORAL TRANSITORIA:</p> <p>Del recurso de apelación</p> <p>1. El recurso de apelación, es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no solo 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.</p> <p>2. Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración</p>										

<p>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” (subrayado agregado). Análisis del caso</p> <p>3. Es de verse que el actor pretende su reposición a su centro de trabajo previa desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a modalidad a los que estuvo sujeto durante el periodo comprendido desde el 26 de enero del 2019 al 30 de abril del 2019, versando la controversia recursal en que el actor solo laboró sujeto a dicho tipo de contratos desde el 01 de febrero al 30 de abril del 2019, no cumpliendo con el periodo de prueba señalado por el D.S. 003-97-TR y además, que los partes diarios de trabajo y</p>	<p>conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X						
<p>hojas de cuaderno de control de asistencia por sí mismos no pueden acreditar los días laborados, pues no están autorizados debidamente, no constituyendo medio de prueba idóneos, y que los contratos sujetos a modalidad se</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido</i></p>											

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>suscribieron acorde con el artículo 63° del D.S. 003-97-TR, por necesidad temporal, ocasional y transitoria.</p> <p>4. En este orden, previamente es de verse que el demandado se encuentra en condición de rebelde, al no haber absuelto la demanda dentro del plazo establecido en el inciso b), del artículo 48° de la Ley 29497; de otro lado, efectivamente de la revisión de la impugnada se aprecia que el A-quo, previa evaluación de los documentos o medios de pruebas presentados por el actor, ha declarado fundada la demanda de reposición, ordenando la reposición del actor sus labores habituales antes de su cese, previa desnaturalización de los contratos de trabajos sujetos a modalidad para servicio específico. De la declaración de rebeldía</p> <p>5. la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, en el numeral 1 de su artículo 43°, señala tres supuestos que dan lugar a la situación procesal de rebeldía automática (sin necesidad de declaración judicial previa) de la parte demandada, tales hechos son: i) La inasistencia del demandado; ii) El no contestar la demanda; y, iii) No concurrir a la Audiencia con poderes suficientes para conciliar, en caso se comparezca a través de representante o apoderado. Dicho dispositivo legal remarca, a no</p>	<p><i>señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el</i></p>					X						20
--	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	-----------

<p>dudarlo, la importancia de la asistencia de la emplazada a la mencionada diligencia, así como de la conciliación como mecanismo de solución de conflictos judiciales. Ahora bien, si la parte demandada, pese ha haber asistido a la audiencia única, tal conducta procesal debe entenderse como desidiosa y desatendida del proceso y los fines que éste persigue, así como obstructiva de la actividad probatoria a ser vivenciada en la acotada diligencia; ello básicamente, porque, en el marco del nuevo proceso laboral dicha parte se erige como un órgano de prueba de suma trascendencia para la finalidad del proceso, en tanto le permitiría al Juzgador, a través de la preguntas que éste estime pertinentes, extraer diferentes datos relacionados con cualquiera de los aspectos que son discutidos en la litis. Per se, la condición procesal de rebelde, así como la conducta procesal que le da origen (la no contestación de la demanda), sin ninguna duda, merecen una valoración puntual del órgano jurisdiccional, que no es otra que la de tener por cierto algunos (o todos) los hechos expuestos en la demanda, así como el poder obtener conclusiones contrarias a los intereses de la emplazada; ello en virtud a lo previsto por el artículo 461 del Código Procesal Civil, aplicable a este proceso a estar por lo regulado por la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497;</p>	<p><i>correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple. 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>y, por el artículo 29 de la misma norma. En este contexto, para el caso de autos, es de verse, que la demandada no ha contestado la demanda, y que, en virtud a la trascendencia de la Audiencia Única, era necesaria su absolución, a fin de posibilitar el debate probatorio, que pudiera ocurrir, y que posibiliten al Juez aclarar algunos aspectos necesarios para la resolución de la litis, a través de la confrontación de las versiones de las partes, así como la contrastación de estos dichos, con los medios de prueba de cada una de ellas; por lo que si bien la demandada a través de su apoderado ha concurrido a la audiencia única, tomando en cuenta la A-quo la su condición de rebelde, y valorando los medios de pruebas presentados por la parte demandante, obrantes de folios 05 al 116, consideró por cierto el hecho alegado por el demandante en su demanda en cuanto a su vínculo laboral, considerando que el actor inicio su vínculo laboral el 26 de enero del 2019 hasta el 30 de abril del 2019. Del Periodo de Prueba y Labores del Actor.</p> <p>6. En esta parte, la demandada alega que el actor solo celebró contratos modales de trabajo para servicio específico, por un periodo comprendido desde el 01.02.2019 al 30.04.2019, esto es, por tres meses, refiriendo acreditarlos con el Informe N° 1137-2019-DP-</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>GRH/MPS de folios 138, luego se colige, que le asiste la protección contra el despido, al haber cumplido con el periodo de prueba establecido por el artículo 10° del D.S. 003-97-TR, que señala: "... El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario..."; agregado a ello, de la valoración de los recaudos medios de pruebas ofrecidos por la parte demandante, tales como los reportes de labores de folios 06 al 37 y 62 al 100, se desprende que el actor inició sus labores como Chofer de Vehículo Compactador, desde el 26 de enero del 2019 hasta el 30 de abril del 2019, lo que se corrobora con las copias de las Hojas del libro de los vigilantes del taller municipal, de folios 101 al 108, partes diarios de trabajo de folios 38 al 61, y partes diarios obrantes entre folios 100 y 101, Memorándums de folios 109 al 113, y contrato para servicios específicos N° 0091-2019-MPS de folios 116, medios de pruebas que al no ser cuestionados oportunamente por la demandada mantienen su plena eficacia probatoria, deviniendo infundada la apelación en este extremo. De otro lado, con relación a las labores del actor, se aprecia, que este ha sido conductor(chofer) de Vehículo Compactador de Residuos Sólidos, laborando en el Área de Limpieza Pública, Áreas Verdes y Residuos</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Sólidos, conforme se ha verificado de los medios de pruebas ya referidos líneas arriba y del Informe N° 1137-2019-GRH.MPS del 23 de julio del 2019, de folios 138, teniendo por la condición de obrero municipal.</p> <p>7. El Artículo 37° párrafo segundo de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley 27972 señala que, “Los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.</p> <p>8. Ahora bien, con relación a la desnaturalización de los contratos modales para servicios específico celebrados por el actor, es de verse que dado a la labores de Limpieza Pública, Áreas verdes y Residuos Sólidos, que realizaba el actor, existe discrepancia en cuanto a la naturaleza de las mismas, toda vez que la demandada en su escrito de apelación sostiene; que al demandante se le contrató bajo los contratos modales para servicios específicos, durante el periodo del 01.02.2019 al 30.04.2019, con arreglo a lo previsto en el artículo 63° del D.S. N° 003-97-TR, y que se tuvo en consideración la duración y razones justificantes que determinaron la contratación del actor, los que nacieron de una necesidad temporal, ocasional y</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>transitoria, conforme se verifica con el informe 1137-2019-GRH-MPS de folios 138 y que se corrobora con el contrato de trabajo modal para servicio específico N° 0091-2019-MPS, de folios 116.</p> <p>9. El Principio de Primacía de la Realidad, es aquel que permite descubrir el sustrato ontológico (la realidad) que subyace bajo la apariencia de las formas jurídicas, para conforme a ésta aplicar el derecho laboral que corresponda"1 , siendo esto así, el Juez no puede conformarse con la verdad aparente, sino que debe de buscar el conocimiento de la verdad real, teniendo en cuenta que los Henry Carhuatocto Sandoval; El Principio de Primacía de la Realidad; Perú, 2004, Ed. Rao S.R.L., 1ra. ed. pp.40 hechos priman sobre los documentos, es así como, en base a este Principio Laboral: a) Se busca desentrañar lo que efectivamente acontece en los hechos, más allá de las formas y normas alegadas por las partes. b) Se aplica en caso de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, es normas de orden público. c) Los valores que se protegen a través de esta institución son el orden público y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador. d) El trabajador perjudicado puede desbaratar la simulación, el fraude a la ley laboral o a la interposición ilícita de personas, en forma efectiva,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mediante la aplicación del principio de veracidad. e) Se configura en los casos en que se utiliza formas jurídicas para eludir el cumplimiento de normas laborales de orden público o imperativo en perjuicio de trabajadores. y f) La finalidad de esta institución es la efectiva tutela jurisdiccional del trabajador.</p> <p>10. En este contexto, determinado que el actor estuvo supeditado a Contratos Modales para Servicio Especifico durante el periodo comprendido desde el 01.02.2019 al 30.04.2019, debe dilucidarse la real naturaleza de las labores del actor: en este orden; se tiene que el actor realizaba labores Chofer de Vehículo Compactador en el Área de Limpieza Pública, Áreas Verdes y Residuos Sólidos de la Municipalidad demandada, las cuales son permanentes y forman parte de la actividades propias y principales de la demandada encontrándose por tanto sujeto al régimen laboral de la actividad privada de naturaleza indeterminada; como así se precisó por ejemplo en el numeral 10, de la STC 03017-2010-PA/TC, que haciendo referencia a pronunciamientos contenidos en las STC 04983-2009-PA, 01891-2009-PA, STC 00466-2009-PA, STC 05958-2008-PA, STC 04481-2008- PA, entre otras, considera que la “(...) labor de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades(...)”;</p> <p>luego se colige que las labores Chofer de Vehículo Compactador, de Limpieza Pública, Áreas Verdes, realizadas por el actor, reconocidas por la propia demandada, son propias de un obrero municipal y tienen el carácter de permanentes y por tanto son de naturaleza indeterminada sujetas al régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo 728.</p> <p>11. Con relación a los contratos modales para servicio específico, celebrados por el actor, si bien es cierto, nuestro ordenamiento jurídico laboral tiene una preferencia por la contratación por tiempo indeterminado en labores permanentes sobre contratación modal, también es cierto que en la contratación por tiempo determinado (plazo fijo), se debe respetar escrupulosamente los requisitos sustanciales formales, que señala el artículo 72° del D. Supremo 003-97-TR, los cuales deben estar descritos en el tipo legal de cada contrato modal para la validez del mismo. Estos requisitos formales sustanciales a los que se refiere el artículo acotado, está referido a las Causas Objetivas que motivaron la contratación a plazo fijo así como la Duración del contrato mismo; por tanto, en caso de incumplimiento en la descripción de estos requisitos sustantivos o sustanciales formales en el contrato modal,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>deviene en la Desnaturalización del contrato modal sea por simulación o por fraude, 2 Indem, ibid p. 35. y se transforma en un contrato a plazo Indeterminado conforme a lo prescrito en el artículo 73° de la norma legal en mención.</p> <p>12. Ahora bien, estando a que el actor solicita la desnaturalización de los Contratos de Trabajo Modales, suscritos con la demandada, referidos en consideraciones precedentes, se extrae que nuestra legislación distingue tres situaciones contractuales, con tres modalidades cada una, en las que se puede contratar a plazo fijo. En primer lugar existen los contratos de naturaleza temporal, relacionados principalmente con coyunturas de la Empresa como tal: incluye la modalidad basada en el inicio o lanzamiento de una nueva actividad; la basada en las necesidades del mercado, lo que implica una elevación coyuntural e imprevista de la demanda de los productos de la empresa; y la reconversión empresarial, que se produce cuando aquella afronta cambios de importancia. En segundo lugar aparecen los contratos de naturaleza accidental, que corresponden a situaciones que no necesariamente se encuentran bajo el control del empleador: incluye como modalidades al contrato ocasional, que opera para necesidades transitorias distintas</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de la actividad habitual del empleador; el contrato de suplencia, que sirve para reemplazar a un trabajador, por ejemplo durante sus vacaciones o durante el descanso pre o post natal; y el contrato de emergencia, cuyo fin es cubrir necesidades imprevistas y graves, como su nombre lo indica. Finalmente, los contratos de obra o servicio que agrupan al contrato específico, que permite actividades cuyo inicio y fin esté claramente predeterminado; el contrato intermitente, para necesidades permanentes pero discontinuas, y el contrato de temporada, que opera para situaciones en las que el trabajo se presentará únicamente en ciertas ocasiones, pero que a diferencia del anterior se encuentran predeterminadas, contemplando una fórmula adicional abierta, por la cual cabe que el contrato se celebre a plazo “siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse”.</p> <p>13. El Tribunal Constitucional, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido frente a 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. Es así como resultado de ese carácter</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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. Y en este sentido, el artículo 4° del Decreto Supremo N.º 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”, pues en caso contrario, el contrato de trabajo será considerado de duración indeterminada.</p> <p>14. Visto así, de lo expuesto y de las documentales presentadas por ambas partes, se advierte que el actor no se encuentra inmerso dentro de los supuestos normativos que regulan los contratos laborales sujetos a modalidad, previstos en los artículos 54°, 55° y 56° del indicado Decreto Supremo 003-97-TR, cuyo plazo máximo de duración previsto en el artículo 74° del mismo cuerpo legal, es de cinco años; en tanto y en cuanto, su labor desempeñada, no se encuentra inmersa dentro de ninguna de las modalidades de contrato que ellos regulan; si se tiene en cuenta que la prestación personal de los servicios, la subordinación y la naturaleza de la labor de Chofer de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Vehículo Compactador del Área de Limpieza y Áreas Verdes, desarrollada por éste, se trata de una actividad permanente, puesto que como se dijo, esta labor constituye una función propia e inherente de las Municipalidades, resultando indudablemente una labor indispensable y permanente, por la propia función que se realiza; luego los contratos modales celebrados que refiere las partes haber celebrado, se desnaturalizaron como contratos de trabajo indeterminado, por simulación y fraude, conforme a lo prescrito en el inciso d) del artículo 77° del D.S. 003-97-TR. En este sentido, se concluye finalmente que durante los periodos en que laboro el actor sujeto a contratos modales para servicios específico, siempre estuvo sujeto al régimen laboral privado con contratos de trabajo indeterminados, bajo los alcances del Decreto legislativo 728, realizando labores de Chofer de Vehículo Compactador en el Área de Limpieza, Áreas Verdes y Residuos Sólidos y más aun si dicha relación laboral del actor siempre tuvo dicha condición desde sus inicios, por cuanto durante el periodo comprendido del 26 al 31 de enero del 2019, nunca existió contratación formal alguna(por escrito), entendiéndose que dicha contratación fue de manera verbal, esto, a tenor del artículo 4° del D.S. 003-97-TR.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>15. De manera que, desnaturalizados los contratos modales para servicios específico, cabe concluir finalmente que desde el 26 de enero al 30 de abril del 2019, la relación contractual del actor siempre fue de naturaleza laboral indeterminada, sujeta al régimen laboral de la actividad privada, bajo los alcances del Decreto legislativo 728, deviniendo inconsistente el argumento de la apelante en cuanto a que la relación laboral se celebró por una necesidad temporal ocasional y transitoria, deviniendo infundada la apelación en esta parte. El Despido Incausado y Reposición</p> <p>16. 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. Asimismo, el fundamento 15 de la STC N° 0976-2001-AA/TC ha establecido los efectos restitutorios [readmisión en el empleo] derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los Tratados relativos a derechos humanos, como el despido nulo, incausado y fraudulento.</p> <p>17. Del análisis de autos, fluye que la demanda laboral formulada por Juan Félix Paredes Paredes, se orienta a cuestionar el presunto despido del que habría sido objeto de parte de la entidad emplazada, calificándolo como un acto incausado, atentatorio a su derecho al trabajo y que se produce cuando, se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, por lo tanto, estando en conflicto un derecho fundamental como es el derecho al trabajo y la adecuada protección contra el despido arbitrario y siendo en el caso de autos, que el actor le asistía su derecho a la estabilidad en el trabajo, pues se trataba de un trabajador obrero municipal indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, bajo los alcances del Decreto legislativo 728, resulta evidente que solo podía ser despedida por las causales previstas en el artículo 25° del D.S. 003-97-TR; sin embargo, no habiendo la demandada acreditado la causa por la que ceso al actor, no siendo válido el argumento de que se le contrato al actor por una necesidad, temporal, ocasional y transitoria, se tiene que se ha</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>configurado un despido arbitrario incausado, que en atención a lo dilucidado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 de la STC N° 0976-2001- AA/TC, da lugar a la Reposición del actor, a sus habituales labores, hasta antes del cese o en otro similar, conforme lo determinó la A-quo. Luego, debe confirmarse la impugnada en todos los extremos apelados. A manera de conclusión</p> <p>18. Se cita lo siguiente: “Un derecho no es nada sin la prueba del hecho material que deriva. En sentido amplio, probar es establecer la exactitud de una proposición cualquiera; en sentido judicial, probar es someter al juez (que conoce el proceso) elementos de convicción propios para confirmar un hecho alegado por una parte y negado por otra”. También lo dice, el Tribunal constitucional en diversas resoluciones como las recaídas en el Exp. N° 2006-2005/PA-TC, Exp. N° 8589-2006-PA/TC, Exp. N° 01357-2007-PA/TC y 2238-2007-PA/TC. IV.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°01722-2019-0-2501-JR-LA-03

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

Anexo 5.6: Parte resolutive de la segunda sentencia – Reposición Laboral

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>PARTE RESOLUTIVA: Por estas consideraciones, la Sala Laboral Transitória de la Corte Superior de Justicia del Santa:</p> <p>RESUELVE: CONFIRMAR la Sentencia contenida en la resolución número TRES, de fecha veinticinco de julio del dos mil diecinueve, de fólíos ciento cuarenta y uno al ciento cuarenta y seis, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por SUJETO A contra SUJETO B, sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, en consecuencia, CUMPLA la demandada, en el PLAZO DE CINCO 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,</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). 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. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</p>					X						

	<p>FIJÁNDOSE como honorarios profesionales la suma de S/. 1,000.00, más la suma de S/. 50.00, que corresponde al 5% para el Colegio de Abogados que corresponda. Notifíquese y devuélvase al Juzgado de origen. Juez Superior Ponente: Alfredo Cuipa Pinedo.-</p>	<p><i>extranjerar, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>										
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Descripción de la decisión</p>	<p>S.S.: RODRÍUEZ SOTO R. RODRÍGUEZ HUAYANEY, P.</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/ 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. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X						10

Fuente: Expediente N°01722-2019-0-2501-JR-LA-03

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

Anexo 6: Declaración jurada de compromiso ético no plagio

Mediante el presente documento *denominado declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autor del presente trabajo del presente trabajo, titulado: **Calidad de Sentencias sobre reposición laboral, en el expediente N°01722-2019-0-2501-JR-LA-03; distrito judicial del Santa. 2024**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de Ética Institucional 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, respecto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Los Ángeles de Chimbote (Derecho Público y Privado). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI, etc., que permiten individualizar a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se le asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto codificado o suprimido en las sentencias examinadas, el resto del contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto a los derechos de autor y propiedad intelectual, por cual en calidad de autor se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el Reglamento de Investigación y el Código de Ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor se firma y se estampa la huella digital en el presente documento.*

Chimbote, 18 de Junio del 2024



.....
ROSAS PRUDENCIO JUAN MANUEL
N° DE DNI: 40766590
N° DE CÓDIGO DEL ESTUDIANTE: 1206181381

ANEXO 7. EVIDENCIAS DE LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO

