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

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2024

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL

AUTOR

ZENDER CALERO, ISAIAS NIGER

ORCID:0009-0000-7750-6163

ASESOR

RUEDA ZEGARRA, WILFREDO SALVADOR

ORCID:0009-0000-2049-2135

CHIMBOTE-PERÚ

2024

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0769-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **09:00** horas del día **21** de **Noviembre** 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:

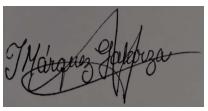
MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Presidente
USAQUI BARBARAN EDWARD Miembro
BARRAZA TORRES JENNY JUANA Miembro
Mgtr. RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2024**

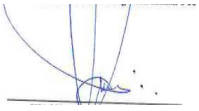
Presentada Por :
(0098100876) **ZENDER CALERO ISAIAS NIGER**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, 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:



MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Presidente



USAQUI BARBARAN EDWARD
Miembro

BARRAZA TORRES JENNY JUANA
Miembro

Mgtr. RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR
Asesor

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2024 Del (de la) estudiante ZENDER CALERO ISAIAS NIGER, asesorado por RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 12% 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,27 de Febrero del 2025

Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por guiarme con sabiduría y darme la fortaleza necesaria para avanzar en cada paso de este camino. Agradezco su luz en los momentos más oscuros y por permitirme llegar a la culminación de este trabajo, incluso cuando parecía más difícil.

A mis padres, **Elena Calero Vidal y Pablo Zender Pérez, en el cielo:**

Siempre fueron mi mayor fuente de fortaleza e inspiración. Ellos me enseñaron a enfrentar los desafíos con determinación, y sus recuerdos han sido el motor de mi esfuerzo y perseverancia a lo largo de este camino.

Isaías Níger Zender Calero

DEDICATORIA

El presente trabajo se la dedico a mi tía Irma Calero Vidal, por sus consejos y constante apoyo a lo largo de mi etapa como estudiante. Su presencia ha sido fundamental en cada paso de este proceso.

Isaías Níger Zender

ÍNDICE CONTENIDO

	Pág.
Caratula.....	I
Hoja en blanco……..	II
Hoja en blanco……	III
Agradecimiento……..	IV
Dedicatoria…….	V
Índice de contenido.....	VI
Índice de resultados……	VIII
Resumen…….	IX
Abastract……	X
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA……..……	1
1.1 Descripción del problema……	1
1.2. Formulación del problema……..	2
1.3. Justificación……	2
1.4. Objetivos…….	3
II. MARCO TEORICO.....	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Bases teóricas.....	10
2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal……	10
2.2.1.1. Proceso ordinario laboral.....	10
2.2.1.1.1. Concepto.....	10
2.2.1.1.2. Etapas.....	10
2.2.1.1.3. Principios ……..……..……..	10
2.2.1.2. Sujetos del proceso penal.....	13
2.1.2.1. El Juez……..…….	13
2.1.2.2. Las partes……..…….	13
2.2.1.3. La prueba…….....	14
2.2.1.3.1. Concepto.....	14

2.2.1.3.2. El objeto de la prueba……. 14
2.2.1.3.3. La valoración de la prueba……. 15
2.2.1.3.4. La pertinencia de la prueba…… 15
2.2.1.3.5. La carga de la prueba……. 15
2.2.1.3.6. Sistema de la prueba legal……..……. 16
2.2.1.3.7. Libre apreciación de la prueba…… 16
2.2.1.3. La prueba……..... 14
2.2.1.4. La sentencia……..... 16
2.2.1.4.1. Concepto..... 16
2.2.1.4.2. La estructura de la sentencia..... 16
2.2.1.4.3. Principio de motivación en la sentencia..... 18
2.2.1.4.4. Principio de correlacion..... 19
2.2.1.5. Medios impugnatorios……. 20
2.2.1.5.1. Concepto……. 20
2.2.1.5.2. Fundamentos……. 20
2.2.1.5.3. Recurso de apelación……. 21
2.2.2. Bases sustantivas……..…….. 21
2.2.2.1. Derecho del trabajo…….…….. 21
2.2.2.2. Contrato de trabajo…….. 21
2.2.2.3. Beneficios sociales…… 21
2.2.2.4. Despido…… 22
2.3. Hipótesis ……..... 22
2.4. Marco conceptual…… 22
III. METODOLOGÍA..... 24
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación……. 24
3.2. Población y muestra..... 26
3.3. Variables. Definición y operacionalización……..... 26
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información..... 27
3.5. Método de análisis de datos..... 28
3.6. Aspectos éticos..... 29

IV. RESULTADOS..... 30
V. DISCUSIÓN…… 30
VI. CONCLUSIONES……. 31
VII. RECOMENDACIONES……
Referencias bibliográficas…… 32
ANEXOS..... 35
Anexo 1: Matriz de consistencia..... 36
Anexo 2: Evidencia empírica del objeto de estudio……..... 37
Anexo 3: Definición y operacionalización de la variable e indicadores..... 47
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos – Lista de cotejo……. 55
Anexo 5. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable…….. 65
Anexo 6. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias…….. 80
Anexo 7. Declaración de compromiso ético y no plagio……. 90

ÍNDICE DE RESULTADOS

Pág.

- **Calidad de la sentencia de primera instancia…… 25**
- **Calidad de la sentencia de segunda instancia…… 27**

RESUMEN

El objetivo de la investigación es: determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa. 2024; es de tipo: cualitativo nivel: descriptivo diseño: no experimental, transversal, retrospectiva. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, el análisis de contenido y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados relevaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango muy alta; así como la sentencia de la segunda instancia fue de rango: muy alta, se concluyó, que en primera instancia el magistrado resolvió declarar fundada la demanda y otorgándole al demandado la indemnización por despido arbitrario; en segunda instancia el magistrado reviso si ha obviado algún criterio, pero verifico que todo se resolvió de acuerdo a derecho y por ello confirmo la sentencia de primera instancia.

Palabras clave: calidad, despido arbitrario, indemnización, sentencia

ABSTRACT

The objective of the research is: to determine the quality of the judgments of first and second instance on compensation for arbitrary dismissal; according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters file No. 00234-2020-0-2501-JR-LA-06; Judicial District of Santa. 2024; It is of type: qualitative level: descriptive design: non-experimental, cross-sectional, retrospective. Data collection was carried out from a file selected by convenience sampling, using the techniques of observation, content analysis and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the explanatory, considerative and resolutive part belonging to the judgment of first instance were of a very high rank; as well as the judgment of the second instance was of a very high rank, it was concluded, that in the first instance the magistrate decided to declare the claim founded and to grant the defendant compensation for arbitrary dismissal; In the second instance, the magistrate reviewed whether he has ignored any criteria, but verified that everything was resolved according to law and therefore confirmed the sentence of the first instance.

Keywords: quality, arbitrary dismissal, compensation, sentence;

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Cuando se trata de la calidad de las decisiones judiciales, se trata de una cuestión grave que siempre ha existido y con la que tenemos que lidiar a diario, porque el sistema judicial, especialmente el sistema judicial, a menudo está dominado por el mejor postor o el gobierno. hay potencial, pero se ve que va disminuyendo y se debe a la presión mediática y diversas denuncias que se difunden día a día en los medios, en el sentido de que ya hay muchos jueces que juzgan según la ley, lo que supone tener la motivación y justificación adecuada de las decisiones, lo que nos permite demostrar que tomamos decisiones de calidad cada día.

Iribarren (2020) mencionó que el sistema jurídico peruano es una de las instituciones que mayores desafíos ha enfrentado y ha enfrentado para enfrentar la pandemia y reequiparse para continuar con su buen funcionamiento. Aunque inicialmente fue suspendido, no pudo serlo hasta el final, porque es una de las unidades más importantes del estado y de la sociedad. Una de las primeras medidas tomadas por las autoridades judiciales para adaptar su trabajo en relación al Covid-19 es el mantenimiento de instalaciones de emergencia en todo el Perú. Estas oficinas recibirán cartas por correo electrónico y no personalmente. Sin embargo, los jueces que son miembros de jurisdicciones que no son de emergencia han recibido instrucciones de trasladar los expedientes en papel a sus hogares para que puedan seguir trabajando.

Combatir la corrupción en el sistema judicial peruano es una tarea difícil, más aún cuando se trata de una práctica establecida, estructural e histórica. El estudio presenta el derecho básico de acceso a los tribunales y las formas de combatir la corrupción en el sector judicial peruano. También analiza el proceso judicial e identifica la dirección de las políticas institucionales y los desafíos que enfrenta el sistema judicial y su impacto (Vásquez, 2021).

En el sistema de administración judicial del Perú, los frecuentes cambios en la ley han tenido un impacto negativo. El aumento del número de jueces de paz del partido ha provocado perturbaciones en el funcionamiento de la institución encargada de los procesos judiciales. Los jueces son elegidos injustamente y a menudo se basan en circunstancias personales más que en

criterios objetivos que puedan influir en la calidad de sus decisiones. Esta situación se refleja en la baja calidad de las sentencias, por lo que es necesario tomar medidas para solucionar y mejorar este problema (Alban, 2023)

El bienestar social se refiere al concepto que reciben los trabajadores cuando trabajan de forma independiente, puede ser legal, heterónomo o tradicional, porque su adjudicación, cuando se trata de intereses legales, está determinada y asegurada por normas gubernamentales; empleados/empleadores) pueden acordar la prestación de servicios sin violar las regulaciones ya establecidas por el estado. (Toyama, 2020).

Cuando se trata de despidos, la opinión más popular entre las agencias de empleo es la de despidos. Esto es bastante natural, porque el despido plantea una serie de cuestiones que deben ser analizadas, teniendo en cuenta el derecho del empleador a recibir sanciones, para no vulnerar los derechos de los trabajadores en este sentido, creemos que la legislación peruana y la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional para limitar En caso de despido justificado o arbitrario, la decisión sobre la declaración y/o despido de una persona debe cumplir con diversos parámetros sustantivos y formales. Estos requisitos no significan quitarle al empleador la autoridad para despedir empleados, pero, además, el uso de la autoridad de la dirección debe limitarse dentro de límites razonables. Por ello, nuestra legislación laboral busca promover un mayor equilibrio de poder que el que se logra en otras etapas del contrato de trabajo. (Valderrama, 2020).

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2024?

1.3. Justificación de la investigación

El fundamento de este trabajo es que permitirá a los administradores judiciales implementar las teorías y jurisprudencia citadas en cada sentencia, lo que contribuirá a una comprensión

académica más amplia del sustento de las sentencias de bienestar social bajo análisis. Las pruebas de cargo y defensa, así como las conclusiones a las que hemos llegado en este caso, ayudan a despejar cualquier duda que haya podido surgir en la preparación y sustento de la investigación.

Este estudio también se justifica en que alertará a diversas personas con conocimientos jurídicos que existe un método que permite el desarrollo de una sentencia, en este caso asociado a una herramienta de recolección de datos que determina su calidad.

Finalmente, el estudio anterior tendrá en cuenta el hecho de que los administradores judiciales en nuestros círculos judiciales sólo emiten juicios sobre las pruebas presentadas por el imputado, lo que hace que el proceso antes mencionado sea más tedioso y en lugar de poder reducir el tiempo, excederlo o incluso imponerlo.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2024

1.4.2. Objetivos específicos

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

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedente internacionales

Maldona (2020) investigó acerca de: La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador concluyendo en lo siguiente: a) Sin duda dentro de la relación laboral, existe vulnerabilidad por parte de la clase obrera, quienes por procurar cuidar su trabajo o por obtener una indemnización que consideran es la correcta, aceptan situaciones que no consideran ningún tipo de derechos; ante lo cual, existe la necesidad de brindar mayor información y protección a los trabajadores, quienes deben luchar por el cumplimiento de los derechos que la ley les confiere; b) En procesos judiciales cuya pretensión es la reparación de un daño, tal como el que fue materia de análisis, no se consideran los medios doctrinarios necesarios para que exista una reparación integral como tal, sino únicamente se enfocan en el carácter pecuniario, confiando en que el Juez en su resolución considere los demás elementos del principio de reparación integral, a pesar de no ser solicitados; en razón, de la excepción de no ser una resolución extrapetita que es aplicable únicamente cuando existen daños extrapatrimoniales.

Ciappino (2020) en su artículo científico, titulado, Protecciones e indemnizaciones en casos de despido discriminatorio, El derecho laboral regula el despido discriminatorio como una práctica considerada arbitraria, ilegal, desigual, y que va en contra de los principios generales del derecho, principalmente el principio de igualdad y demás derechos fundamentales. Trabajar es un derecho fundamental que hace a la subsistencia económica, social y familiar de las personas y debe ser desarrollado de manera libre, garantizada, sin restricciones ni discriminaciones. A lo largo de este trabajo analizare el despido arbitrario, y como su aplicación vulnera principios y derechos fundamentales, como es ejercido por el empleador en las etapas laborales, quien tiene la carga probatoria, como se garantiza el debido proceso, cómo evoluciona la legislación logrando una armonización con las diversas fuentes del derecho como ser fuentes autónomas y convencionales

2.1.2. Antecedente nacionales

Palacios (2023) en su tesis de abogado de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Lima, titulada Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo moda, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral; expediente Nº 00734-2020-0-0901-JR-LA-02; Distrito Judicial de Lima Norte-Independencia. 2023, tuvo como objetivo determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00734-2020-0-0901-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lima Norte – Independencia. 2023. La metodología utilizada fue cualitativa-cualitativa, exploratoria, descriptiva, no experimental, retrospectiva, transversal. Se concluye que en cuanto al despido, ambas instancias coinciden en que fue arbitrario, pues como se analizó de los medios probatorios expuestos en el proceso, no existe justificación para la extinción del contrato de trabajo, estando además que la relación laboral fue a plazo indeterminado, solo se podía despedir al trabajador bajo una causa que se encuentre plenamente justificada; lo que al no haber sucedido, se ordena pagar la indemnización por despido arbitrario basándose en el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Pereyra (2023) en su tesis de abogado de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Lima, titulada Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; expediente Nº 01557-2020-0-2001-JR-LA-01; Distrito Judicial de Piura – Piura 2023, tuvo como objetivo determinar la Calidad de Sentencia de Primera y Segunda Instancia sobre indemnización por Despido Arbitrario, Pago de Beneficios Sociales según los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 01557-2020-0-2001-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Piura – Piura 2023. La metodología utilizada fue cualitativa-cualitativa, exploratoria, descriptiva, no experimental, retrospectiva, transversal. Se concluye que el Juzgado laboral dentro de sus competencias admite la demanda, corriendo traslado de la misma al demandado Y, absolviendo dentro del plazo establecido por ley, deduciendo las excepciones de oscuridad o ambigüedad y caducidad, siendo entendidas éstas como medios formales de defensa a través

de las cuales las partes denuncian la existencia o presencia defectuosa de un presupuesto procesal de la acción o de una condición de la acción que determina una relación procesal invalida o la imposibilidad de pronunciamiento válido sobre el fondo de la controversia, ante ello, se corrió traslado a la demandante X y presenta sus alegaciones sobre dicho particular

Silvia (2023) en su tesis de abogado de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Lima, titulada Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios economicos expediente Nº 01711-2019-0-3202-JR-LA-01; Distrito Judicial de Lima Este – Lima - 2023, tuvo como objetivo determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente Nº 01711-2019-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este– Lima. 2023. La metodología utilizada fue cualitativa-cualitativa, exploratoria, descriptiva, no experimental, retrospectiva, transversal. Se concluye que la parte expositiva de las sentencias de primera y segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes sobre beneficios sociales, en el expediente N° 01711-2019-0-3202-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Lima Este-Lima, fueron de rango de muy alta y muy alta calidad. Se llegó a tal conclusión porque se cumplieron los parámetros o indicadores propuesto en el cuadro de resultados 1 y 2 de ambas sentencias, donde se aprecia que la introducción de las partes y la postura de los hechos. La demandante formulo su demanda sobre pago de beneficios sociales, esta fue admitida a trámite en la vía del proceso ordinario laboral y se emplaza a la parte demandada para que la absuelva, en segunda instancia el demandante presenta recurso de Apelación señalando como principales fundamentos: a) Vulneración del debido proceso en la motivación de una resolución judicial aparente, insuficiente e incongruente y b) No se ha valorado los medios probatorios en forma conjunta emitidos por la Sala Laboral Permanente de Lima Este, este respecto al pago de beneficios sociales.

2.1.3. Antecedente locales

Gambini (2024) en su tesis de abogado de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Chimbote titulada Calidad de sentencias de primera y segunda instancia, sobre pago de

beneficios sociales; expediente Nº 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2024, tuvo como objetivo determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, distrito judicial del Santa – Chimbote, 2024. La metodología utilizada fue cualitativo, cuantitativo basados en una muestra de expediente. Concluye que, después de seguir el procedimiento prescrito y utilizar la herramienta de lista de verificación, los datos se procesaron de acuerdo con la metodología descrita, lo que dio como resultado los hallazgos presentados anteriormente que fueron de rango de calidad muy alta. En cuanto a la calidad del apartado expositivo, centrándose específicamente en las subcategorías de introducción y posición de las partes en sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización de daños y perjuicios, se determinó que la calidad fue excepcionalmente alta, con calificaciones dentro del rango muy alto [9-10]. Por tanto, se puede concluir que ambas sentencias demuestran un nivel de calidad muy alta.

Ríos (2024) en su tesis titulada para obtener el título de abogada de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Chimbote titulada Calidad e sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el expediente Nº 03517-2019-0-2501-JR-LA-06; del Distrito Judicial del Santa-Chimbote. 2024, tuvo como objetivo: determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03517-2019-0-2501-JR-LA06 – Distrito judicial del Santa – Chimbote 2024. La metodología utilizada fue cualitativo, cuantitativo basados en una muestra de expediente. Concluye que: la calidad de sentencias de primera instancia y segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el expediente No. 03517-2019-0-2501-JR-LA-06, SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORALDISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, CHIMBOTE. 2024, fueron de rango de muy alta y alta calidad respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

Díaz (2023) en su tesis de abogado de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Lima, titulada Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios; expediente N 03071-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2023, tuvo como objetivo determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03071-2016-0-2501-jr-la-06; del Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2023. La metodología utilizada fue cualitativa-cualitativa, exploratoria, descriptiva, no experimental, retrospectiva, transversal. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases procesales

2.2.1.1. Proceso ordinario laboral

2.2.1.1.1. Concepto

Gómez (2018), Un proceso ordinario laboral es todo lo contrario a lo que sugiere su etiqueta, porque, al igual que el proceso de acortamiento, busca la simplicidad, extiende los plazos y escribe continuamente para encontrar un resumen continuo. El litigio incluye la consideración de cada reclamación judicial dependiendo de si el monto subyacente supera las 50 URP (monto, monto de desempeño, etc.) o la naturaleza del proceso (desistimiento del despido o despido con indemnización arbitraria); un árbitro laboral profesional que es responsable de conocer su dirección

Álvarez (2012), el proceso ordinario proporciona un medio para resolver los conflictos de relaciones laborales a través de medios legales. Durante este proceso, las partes involucradas en el conflicto presentan sus argumentos, aportan pruebas que sustentan sus reclamos y solicitan una decisión para hacer efectivos los derechos relevantes identificados y verificados a lo largo del proceso.

2.2.1.1.2. Etapas

2.2.1.1.2.1. La etapa postulatoria

Esta es la etapa inicial del proceso, en esta etapa los candidatos (demandantes y demandados) presentan sus reclamos al órgano rector (juez), quien será entretenido con argumentos, pruebas y persuasión durante todo el proceso. Defender reclamaciones (demandantes) significa rechazarlas. reclamo (demandado) por defensa o respuesta (López, 2019).

Esta es la etapa donde comienza el proceso. Esta es probablemente la etapa más importante a la hora de presentar una reclamación. Por tanto, los ensayos son el primer paso para iniciar esta fase. Presentará el reclamo del demandante y terminará con una declaración de culpabilidad. (Martín, 2022)

2.2.1.1.2.2. Etapa probatoria

En este punto, podrá decirle al juez qué pruebas presentará e incluirá en su demanda o respuesta a la demanda si lo demandan. Luego, el juez evaluará las pruebas presentadas por las partes y decidirá qué pruebas admitir y cuáles excluir. Para completar las distintas etapas del proceso, el juez podrá acordar conocer la demanda en la etapa de solicitud. En un segundo paso, evaluará si las pruebas presentadas deben ser aceptadas. En esta etapa también podemos hacer algunas excepciones procesales y apelar. (Martín, 2022)

2.2.1.1.2.3. Etapa decisoria

La palabra misma lo dice todo: el juez está aquí para decidir las pretensiones de ambas partes. Analizará los hechos, evaluará las pruebas y aplicará los principios necesarios para resolver las cuestiones involucradas en los asuntos presentados. Luego de realizar las acciones antes mencionadas, el juez puede declarar justificada o injustificada la reclamación, resolviendo así el litigio y eliminando la inseguridad jurídica. En consecuencia, durante este tiempo, el juez tiene la oportunidad de tomar decisiones y decisiones con base en la aplicación de la ley al caso particular. (Martín, 2022)

2.2.1.1.3. Principios

2.2.1.1.3.1. Principio de continuidad

Verona (2020) "Es la permanencia o estabilidad, tiene como premisa la presunción de que el contrato de trabajo es un vínculo de duración prolongada entre empleador y trabajador, por ser para este último su principal fuente de ingresos. Este principio laboral buscará defender la más larga duración posible al contrato del trabajador, según los hechos y la realidad demostrada, prefiriendo la contratación por tiempo indefinido que de la de duración determinada" (p. 3)

2.2.1.1.3.2. Principio de primacía constitucional

Toyama citado en Córdova (2020), "refiere que en nuestro medio el derecho al trabajo ha tenido una interpretación constitucional que ha evolucionado notablemente, a tal punto que, seguramente, es el derecho que suele ser más utilizado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laborales. Diriamos que, de un derecho interpretado tradicionalmente

como programático o de preceptividad aplazada, se ha pasado a un derecho con contenido concreto inmediato y exigible mediante acciones de garantía" (p. 36)

2.2.1.1.3.3. El principio de inmediación

Este principio pertenece al principio del sistema oral, porque en este sistema el juez obtiene la prueba a través del interrogatorio procesal, entonces se puede decir que este principio significa que el juez debe comprender los hechos en contacto directo con los demandantes, es decir, se refiere al contacto directo entre el juez y las partes. la información requerida en el caso también debe quedar claro que, según este principio, el juez que actúa sobre la prueba en el caso debe ser el mismo juez que resolvió el caso, porque este principio está relacionado con el contacto directo con; el comportamiento del lote y del programa es consistente. (Machicado, 2015).

2.2.1.1.3.4. El principio de oralidad

Machicado (2015) se refiere a este principio como la expresión voluntaria de las actuaciones procesales realizadas a través de una audiencia oral y una revisión cuidadosa de la documentación escrita presentada. Las normas jurídicas se encargan de presentar al legislador conceptos que le permitirán eliminar las lagunas del sistema jurídico. En última instancia, los principios verbales se convierten en la base para garantizar la creación de normas universales, que luego serán utilizadas por los legisladores para formular reglas de procedimiento.

2.2.1.1.3.5. El principio de concentración

Bonilla (2017), el principio de centralización garantiza la transparencia de los procesos de trabajo y procedimientos relacionados, ya que defiende derechos fundamentales y derechos específicos. Este principio está estrechamente relacionado con el sexo oral, ya que la audiencia se lleva a cabo en un foro público.

2.2.1.1.3.6. El principio de celeridad

Este principio incluye que los plazos del proceso deben ser más ágiles y su tramitación debe realizarse de forma sencilla. En otras palabras, se puede decir que los plazos deben ser cortos,

tal como se indica oralmente y por escrito. Esto se refleja en los procedimientos previstos en la Nueva Ley de Procedimientos Laborales (Ley N° 29497) (Cruz, 2018).

2.2.1.1.3.7. El principio de economía procesal

El principio es que el proceso debe realizarse en el menor tiempo posible para obtener energía y costo. Las partes pueden ser informadas sobre la notificación inmediatamente, ahorrando así los gastos del notificante y las partes también pueden ahorrar gastos. (Estrada, 2015).

2.2.1.1.3.8. El principio de veracidad

Este principio se refiere al principio de supremacía de la realidad, ya que este principio involucra decisiones judiciales basadas en hechos, ya que da prioridad a la verdad presentada por las pruebas y trata los hechos como reales, no como apariencias que pueden ser falsificadas. Relacionado con el principio de derechos inalienables de los trabajadores (Perona, 2018)

2.2.1.1.3.9. Principio de publicidad

Rioja (2017) señaló que el concepto de divulgación es particularmente importante en el proceso de expresión, especialmente en las audiencias judiciales (independientemente de si la divulgación la decide un juez), donde este principio tiene mayor efectividad. Además de su función estructural, también apoya la difusión de conceptos jurídicos, cuyo principal objetivo es promover la confianza del público en el sistema jurídico.

2.2.1.2. Sujetos del proceso

2.2.1.2.1. El juez

Si bien esto es cierto, en el proceso la palabra juez pasó a ser el representante del Estado, el creador de las normas jurídicas, es decir, el juez es la persona más idónea para determinar y aplicar las normas correctas. (Ledesma, 2015).

Proto (2018), un juez es una persona que tiene autoridad jurídica en un proceso judicial. Lleva a cabo procedimientos judiciales en el ámbito previsto por la ley y desempeña las funciones judiciales que le asignan, es decir, tiene derecho a tomar decisiones y despejar dudas. o

conflictos como resultado de procedimientos, es su trabajo interpretar y aplicar la ley lo mejor que pueda.

2.2.1.2.2. Las partes

Priori (2019) sugiere que se inicia con una persona que presenta un reclamo en el proceso, ya que se basa en su derecho a la protección jurídica, al tiempo que revela que quien es demandado también es parte. Pueden basarse en el acceso a tribunales eficaces para proteger el derecho a la defensa.

Proto (2018), son objeto de un proceso legal, y desde este punto de vista, su nombre deriva del término genérico "parte", que se entiende como un elemento de un todo, y por tanto está formado por demandantes. ejerciendo sus derechos. derechos. Las demandas que buscan satisfacer su reclamo activan el derecho del demandado a rechazarlo

2.2.1.3. La prueba

2.2.1.3.1. Concepto

Prueba significa probar la verdad, existencia o inexistencia de un hecho, es decir en el proceso de trabajo, las partes tienen la obligación de acreditar sus pretensiones y acreditar con certeza las pruebas que identifiquen para fundamentar sus pretensiones ante la autoridad judicial (Rodríguez, 2018).

Oré (2016) "la prueba es una categoría (como actividad, medio o resultado probatorio) imprescindible para el proceso penal, pudiendo advertirse la necesidad de contar con ella no solo durante toda su sustanciación, sino, también, incluso, al momento de promover la acción de revisión." (p. 19)

2.2.1.3.2. El objeto de la prueba

Las partes en el caso, tienen la obligación de fundamentar sus alegaciones, y para ello deben aportar pruebas que crean que les permiten desempeñar esta función. También hay que tener en cuenta que sólo las posiciones contradictorias merecen reconocimiento, porque si ambas

partes coinciden en un punto, se considerará reconocimiento. Por lo tanto, la prueba debe centrarse únicamente en los hechos controvertidos. (Alarcon, 2019).

Vargas (2019) “es todo aquello que puede ser probado ante el órgano jurisdiccional, da lugar a dos teorías: la clásica o tradicional, que considera que los hechos son objeto de prueba; y la moderna, según la cual son objeto de prueba las afirmaciones sobre los hechos.” (p. 54)

2.2.1.3.3. La valoración de la prueba

“Es una operación intelectual realizada por el Juez destinada a establecer eficacia de las pruebas actuadas, la prueba consiste en evaluar si los hechos y afirmaciones alegados por las partes ha sido corroboradas”. (Salinas, 2015, p.1)

Según Alejos (2016) “La valoración judicial de la prueba, por tanto, se deberá llevar a cabo una vez que se haya cerrado el conjunto de elementos en juicio, pues el objeto será, en ese momento, determinar el grado de corroboración que se aporta mediante estos últimos (hacia cada una de las hipótesis que se hayan planteado en un determinado conflicto)” (p. 56)

2.2.1.3.4. La pertinencia de la prueba

La Corte Suprema en el acuerdo plenario No. 03-2023/CIJ-112 señaló claramente que la relevancia de la prueba se refiere a los hechos principales, es decir, los hechos que justifican la presunta actividad delictiva y determinan la pena, por otro lado. , también se refiere a los hechos. a hechos secundarios, es decir, evidencia que está indirectamente relacionada con los hechos primarios, y finalmente a hechos que contribuyen a la evidencia, es decir, hechos que agregarán calidad a la evidencia que respalda la decisión.

2.2.1.3.5. La carga de la prueba

Generalmente quien afirma un hecho debe probarlo. Es en este momento cuando procede el demandante, de conformidad con las normas del Código de Procedimiento Civil, que deriva del artículo 23, 23.1 del Código de Procedimiento Civil del Estado. punto, debe probar los hechos que respaldan su demanda, y el demandado debe probar los hechos en refutación. sobre la base de la reclamación del demandante. (Alarcón, 2019)

2.2.1.3.6. Sistema de la prueba legal

Águila y Valdivia (2017) "refieren este tipo de valoración de los medios de prueba se encuentra regulada por la ley. El juez dejando a lado su criterio personal debe enfocarse taxativamente a lo que ordena la ley. La desventajada de este sistema de valoración es la labor mecanizada del juez al no permitirle el desarrollo de un criterio personal autentica. Este sistema ya no es adoptado por el actual Código Procesal Civil" (p.105).

2.2.1.3.7. Libre apreciación de la prueba

Según Águila y Valdivia (2017) los jueces tienen total libertad para adoptar estándares fácticos personales donde deben prevalecer la razón y la inferencia lógica. Exigir que las pruebas sean evaluadas con base en hechos verdaderos y objetivos y estar plenamente motivados en sus decisiones.

2.2.1.4. La sentencia

2.2.1.4.1. Concepto

San Martin (2016) "Es la resolución judicial definitiva, por la que se pone fin al proceso, tras su tramitación ordinaria en todas y cada una de sus instancias y en la que se condena o absuelve al acusado con rodos los efectos materiales de la cosa juzgada." (p. 416)

La sentencia es el último acto del proceso de sentencia, y la sentencia como documento debe dividirse en tres partes, la explicativa y contener una; un documento sobre todas las reclamaciones, métodos de defensa y una explicación de los argumentos presentados por cada parte. (Alarcón, 2019).

2.2.1.4.2. La estructura de la sentencia

Parte expositiva

"La expositiva contiene el relato de los hechos y sus pormenores, sin hacer ninguna consideración referente a la Manual de Derecho Procesal Penal responsabilidad ni menos a la pena. Dada la objetividad que debe tener esa parte, puede redactarse antes de la deliberación, pues conviene tanto a la sentencia condenatoria como a la absolutoria." (García, 2012, p. 352)

“En esta parte de la sentencia se describe lo más resaltante e importante del proceso es decir es una síntesis de los hechos que fueron materia de investigación y juzgamiento del proceso, también se describe el desarrollo del proceso, pero de los más resaltantes” (Oré, 2016, p. 96).

Parte considerativa

“La considerativa es la que exige mayor cuidado en su redacción. Es la parte constructiva de la sentencia, en donde el Juez hace una apreciación de la prueba actuada, valorándola y como consecuencia encuentra que el acusado es responsable o inocente del delito imputado. Los fundamentos del Tribunal no solamente deben ser ciertos sino sólidos y sobre ellos descansará la sentencia a expedirse. Como conclusión de este examen de la prueba, el Tribunal indicará la ley aplicable al caso, señalando los artículos del Código Penal y demás leyes que sean pertinentes; de omitirlos la sentencia es nula.” (García, 2012, p. 353)

En esta parte encontramos los fundamentos o motivaciones que el juez adopta y que constituyen el sustento de su decisión. Así evaluará los hechos alegados y probados por el demandante y el demandado, analizando aquellos que son relevantes en el proceso, por ello no encontramos decisión jurisdiccional alguna en la que el juez detalle cada uno de los medios probatorios admitidos y los analice independientemente, sino que realiza una evaluación conjunta. (Rioja, 2017)

“En esta segunda parte, se integran dos secciones, la primera denominada fundamentos de hecho y, la segunda, de nominado fundamento de derecho, tal como lo señala el artículo 122° inciso 3 del Código Procesal Penal, cada fundamento factico o jurídico debe ser objeto de una enumeración independiente y correlativa entre sí, sujetándose por cierto al mérito de lo actuado y al derecho.” (San Martin, 2016)

Parte resolutiva

“La resolutiva contiene aquello que el Tribunal resuelve o decide. La sentencia no es documento especulativo en el cual se discurre sobre el delito y el delincuente; al contrario, tiene una finalidad eminentemente práctica: restablecer el orden social alterado con el delito,

sancionando al trasgresor con una pena y fijando una reparación civil en favor de la víctima del delito." (García, 2012, p. 353)

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

"En la parte resolutiva se determinar la pena, el cual el acusado puede quedar absuelto o se le puede privar de su libertad, esta parte debe contener el pronunciamiento sobre el objeto del proceso y judiciales del imputado, por los hechos que son materia de juzga-miento en el proceso, asimismo, la aplicación de medidas cautelares o restrictivas de de-rechos que se hayan dictado en el proceso" (San Martin, 2016).

2.2.1.4.3 El principio de motivación en la sentencia

2.2.1.4.3.1. Concepto

Aguilar (2018) Creemos que la sentencia no solo debe resolver las cuestiones presentadas al juez para su decisión, sino también convencer a las partes en disputa de que todos los aspectos de la misma han sido considerados y sus pretensiones también han sido consideradas. Esto sólo puede lograrse a través del motivo de la sentencia, es decir, la interpretación básica de la decisión, que, por otra parte, es esencialmente en el caso de una república donde el juez ejerce competencia delegando la soberanía que originalmente le fue conferida.

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

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

2.2.1.4.3.2. El principio de motivación en la normatividad

La necesidad de la validez de las decisiones judiciales es el principio del desempeño de las funciones judiciales y también los derechos constitucionales del individuo. Con ello, por un lado, asegura que la labor judicial se realice de conformidad con la Constitución y la ley (artículos 45 y 138 de la Constitución), por otro, garantiza el ejercicio efectivo del poder judicial a los particulares (Ticona, 2015).

2.2.1.4.3.2.1. La motivación en la Constitución Política

Según el artículo 139, inciso 5 de la Constitución Política del Perú, indica que, uno de los elementos básicos del derecho a las garantías judiciales es el derecho a recibir de las autoridades judiciales una respuesta que atienda las exigencias de las partes debidamente planteadas en cualquier tipo de procedimiento (Ticona, 2015).

2.2.1.4.4. El principio de congruencia

2.2.1.4.4.1. Concepto

La determinación del alcance de la responsabilidad de las acusaciones conducirá a serios problemas de aplicación, porque varios principios básicos en los casos penales están interrelacionados y requieren una correlación de fuerzas suficiente: por un lado, la acusación es válida, la existencia del tribunal es equidistante de las partes, y la separación de acusadores y contemporáneos, el juicio debe desarrollarse con todas las garantías y sin crear una situación de indefensión, ya que ello es necesario para asegurar una relación bilateral satisfactoria y contradictoria (Mendoza, 2015).

2.2.1.4.4.2. La claridad en la sentencia

Los ciudadanos deben comprender todas las manifestaciones del lenguaje jurídico, sólo así podrán comprender su significado y expresar plenamente sus valores y principios. Sólo así se podrá desarrollar la conciencia constitucional que, como dijo Pablo Lucas Verdú (1985), contribuye a la legitimidad del ordenamiento jurídico. Los jueces se comunican con la

sociedad a través de sentencias. Por ello, se repite una y otra vez que el juez se legitima con base en los argumentos y motivos expresados en la sentencia. (Mendoza, 2015).

2.2.1.5. Medios impugnatorios

2.2.1.5.1. Concepto

Un rasgo característico del sistema contencioso peruano es la doble jurisdicción; porque ningún proceso puede verse en un solo caso; sí, es una forma de garantizar el derecho a la defensa y a un juicio justo; porque las partes tienen la oportunidad, si creen que la decisión no es correcta, pueden someterla a sus superiores para su análisis. (Alarcon, 2019)

2.2.1.5.2. Fundamentos

Montenegro (2016), el fundamento de la denuncia es la posibilidad de injusticia derivada de la existencia de un error que puede ser corregido o anulado por la misma o superior autoridad judicial, brindando así al demandado garantías adecuadas.

2.2.1.5.3. Recurso de apelación

El derecho a apelar o impugnar una decisión forma parte de las garantías constitucionales otorgadas a cada parte en el proceso (doble jurisdicción). Cualquier persona que se crea afectada por una decisión u orden firme podrá interponer el recurso correspondiente para que se revise la decisión impugnada. En el juicio oral, la objeción debe hacerse en la audiencia y el juez debe fijar un plazo legal para admitir el recurso como exige la ley. (Polanco, 2020)

2.2.2. Bases sustantivas

2.2.2.1.1. Derecho de trabajo

2.2.2.1.1.1. Concepto

“Es la rama del derecho, que regula las relaciones entre empleador y trabajador o trabajadores de una empresa o institución con el fin de garantizar la equidad entre sus intereses, mediante la emisión de las diversas normas” (Vilca, 2017, p.12).

“Conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones pacíficas y conflictivas que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones

sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores, entre sí y con el Estado" (Grisolia, 2016, p. 11).

2.2.2.2. Contrato de trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Un contrato de trabajo oral o escrito es un acuerdo voluntario entre el empleador y el empleado, el objeto de este contrato es la prestación de servicios materiales o intelectuales a cambio de recompensas económicas (remuneración) y beneficios sociales. (Vilca, 2017, p.33).

2.2.2.2.2. Sujetos del contrato de trabajo

2.2.2.2.2.1. Empleador

"Es la persona natural o jurídica y dueña de una unidad de producción sea formal o informal" (Vilca, 2017, p. 33).

2.2.2.2.2.2. EL trabajador

"Es la persona natural que brinda su fuerza física o capacidad intelectual de forma personal a cambio de una contraprestación económica y beneficios sociales reguladas por la ley o convenios colectivos" (Vilca, 2017, p. 34).

2.2.2.2.3. Elementos del Contrato de Trabajo

Arévalo (2016) señala que los contratos de trabajo contienen elementos comunes importantes y típicos.

1) Elementos generales:

Se trata de cláusulas que deben estar presentes en todo tipo de contratos, independientemente de su naturaleza; su ausencia conlleva nulidad; en principio, estos requisitos están previstos en el código civil.

2) Elementos esenciales:

Son necesarios para la existencia de un contrato de trabajo, lo que permite distinguirlo de contratos de otra naturaleza. La doctrina generalmente reconoce que existen tres elementos: la prestación de servicios por parte del individuo, la obediencia y la compensación.

2.2.2.3. Beneficios sociales

2.2.2.3.1. Concepto

Alarcón, et. Al. (2015) "Son aquellas percepciones económicas que tienen como fin el reconocimiento social del trabajador y su familia. Son montos adicionales al básico que pueden provenir de la ley o de la autonomía privada (convencional o autónoma). Los beneficios sociales pueden ser o no ser remunerativos. Por ejemplo, no lo son: la compensación por tiempo de servicios, la participación laboral en utilidades, entre otros (p. 182)

2.2.2.3.2. Tipos de beneficios sociales

2.2.2.3.2.1. Gratificaciones

Anacleto (2016) señala que, durante días festivos como navidad y feriados, la mayoría de los trabajadores tienen acceso a beneficios en efectivo simplemente porque sus actividades caen en esos días, conocidos como propinas, lo que también les reporta ganancias al momento de prestar el servicio.

Toyama (2015) informa que los empleados reciben dos bonos al año, en Navidad y días festivos, equivalentes a la totalidad del salario mensual, cuyo cálculo depende del salario mensual promedio del beneficiario recibido.

2.2.2.3.2.2. Compensación por tiempo de servicio

Chino y Eláez (2018) Los beneficios sociales recibidos bajo contratos privados de servicios, considerados como costos incurridos bajo el régimen laboral, no se ven afectados desde el punto de vista de impuestos especiales o contribuciones a la seguridad social o pensiones al momento de la terminación del servicio, independientemente de ya sea que se proporcionen o no. sus depósitos, retiros, depósitos o transferencias

2.2.2.3.2.3. Vacaciones

Rodríguez (2021) Un empleado tiene derecho a 30 días consecutivos de vacaciones anuales remuneradas. En el caso general, la ley no permite compartir vacaciones. Sin embargo, el empleado puede presentar una solicitud por escrito al empleador para dividir el período de licencia en períodos más cortos. Sin embargo, el plazo no debe ser inferior a 07 días. La ley también permite a los empleados tomar media licencia (15 días) o completa (un mes) en lugar de vacaciones anuales.

2.2.2.4. Despido

2.2.2.4.1 Concepto

Ferro (2019) Es el ejercicio del derecho del empleador a dar por terminada la relación laboral con un determinado empleado. Sin embargo, a este derecho se opone la garantía de estabilidad en el empleo porque en última instancia pretende limitar o restringir dichos derechos para que sólo puedan ejercerse por una causa justa.

2.2.2.4.2 Características del despido

Ferro (2019) Si un empleador investiga la existencia de presunciones que permitirían el despido de un empleado por su desempeño o conducta, el empleador está obligado a dejar constancia clara de los motivos de su despido y darle al menos seis días naturales. para defender o treinta días para demostrar tus habilidades o corregir tus defectos. Este plazo no se concede en los casos de faltas graves, cuando ello no sea posible.

2.2.2.4.3 Causales de despido

Alva (2016) El artículo 22 de la Ley de Productividad y Competencia Laboral establece que en el caso de despido de un empleado del sector privado que trabaje para el mismo empleador durante cuatro o más horas diarias, solo debe existir una razón dada por la Ley. Asimismo, los artículos 23, 24 y 25 enumeran plenamente los motivos legítimos de despido relacionados con la capacidad y el comportamiento del empleado.

2.2.2.4.4. Despido arbitrario

Cornejo (2020) el despido arbitrario se refiere a la situación en la que un empleado es despedido sin una justificación válida, o cuando la razón alegada no puede ser demostrada. Este tipo de despido puede llevarse a cabo con o sin el cumplimiento de los procedimientos legales establecidos, sin embargo, es fundamental que cualquier despido se base en una causa clara y comprobable. De lo contrario, se considera un despido arbitrario.

2.2.2.5. La indemnización

2.2.2.5.1. Concepto

Cubas y Moschella (2019) La legislación laboral peruana utiliza un enfoque económico para controlar los despidos masivos injustificados, creando así un tipo de resistencia a la terminación de los contratos de trabajo.

Paredes (2015) El artículo 34 de la Ley de Productividad y Competencia establece que en caso de despido arbitrario, el empleado tiene derecho al pago de una indemnización por daños y perjuicios, como único recurso legal mejor. daño causado. Esta compensación para los empleados con empleo indefinido es igual a 1,5 veces la compensación por cada año de empleo, limitada a doce (12) niveles de compensación (Artículo 38 de la Ley de Productividad y Competencia Laboral).

2.2.2.1.5.2 Condiciones para su procedencia

El artículo 34° del TUO señala: "si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 del mismo cuerpo normativo, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente" (Jurista Editores, 2023)

2.2.2.1.5.3. Indemnización por despido arbitrario

El empleador está obligado a abonar una compensación por despido injustificado, la cual debe ser entregada junto con los beneficios laborales acumulados por el trabajador durante su tiempo de servicio. Este pago debe efectuarse dentro de las 48 horas posteriores a la finalización de la relación laboral. (Cornejo, 2020)

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 05519-2019-0-2001-JR-LA-05, del Distrito Judicial de Piura – Piura, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

2.3.2. Hipótesis específicas

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

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

2.4. Marco conceptual

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

Expediente: La totalidad de todas las actuaciones realizadas desde el inicio del juicio, registradas en documentos, habrían contribuido a oscurecer la verdad, por lo que se sabe que fueron hechas públicas a las partes que intervinieron en el proceso. (Lex Jurídica, 2017)

Corte Superior de Justicia: Este es el órgano judicial que organiza los juzgados en unidades competentes del distrito judicial para asegurar que cada dependiente tenga autoridad y jurisdicción para administrar justicia. (Lex Jurídica, 2017)

III. METODOLOGIA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

3.1.1. Nivel de la investigación

3.1.1.1. Exploratorio.

"Su objetivo es la identificación del problema, su estudio es básicamente cualitativo, hermenéutico". (Sánchez, 2019, p. 44)

El nivel exploratorio de la investigación será evidente en varios aspectos de la investigación: búsqueda de información básica; investigación utilizando métodos similares; dirección de la investigación.

3.1.1.2. Descriptiva

En él, el investigador desarrolla un proceso para descubrir las características o propiedades de determinados grupos, personas o fenómenos; Estas correlaciones ayudan a identificar o describir el comportamiento o las características de las poblaciones, eventos o fenómenos estudiados sin proporcionar explicaciones de causa y efecto. (Muñoz, 2016)

El nivel descriptivo de la investigación se presentará en las siguientes etapas del trabajo: 1) al elegir la unidad de análisis (caso); 2) al recopilar y analizar datos contenidos en documentos; Debido a que se pretende descubrir las características o propiedades que existen en el contenido de la sentencia a que se refieren los requisitos en el desarrollo propuesto, las fuentes son de carácter doctrinal, normativo o jurídico.

3.1.2. Tipo de investigación

3.1.2.1. Cuantitativa. La investigación comenzará con una presentación clara y específica del problema de investigación; considera los aspectos externos específicos del objeto de investigación y el marco teórico que guía la investigación se desarrolla con base en la revisión de la literatura. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

El perfil cuantitativo de la investigación se resaltará mediante el uso profundo de materiales de investigación; esto facilita la formulación del problema de investigación; objetivos de la investigación; operación variable; desarrollar herramientas de recopilación de datos; proceso de recolección de datos y análisis de resultados.

3.1.2.2. Cualitativa. La investigación cualitativa, a diferencia de sus predecesoras, no toma medidas cuantitativas como punto central para sustentar sus afirmaciones, sino que comienza con hechos registrados, análisis de fuentes bibliográficas o periodísticas o, si es posible, observando acontecimientos o costumbres y explicándolos. (Muñoz, 2016)

3.1.3. Diseño de la investigación

3.1.3.1. No experimental

Se considera el fenómeno tal como ocurre en su contexto natural; por tanto, los datos reflejan el curso natural de los acontecimientos sobre los que el investigador no tuvo influencia. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

3.1.3.2. Retrospectiva. La planificación y la recopilación de datos son fenómenos que han ocurrido en el pasado. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

3.1.3.3. Transversal. Conjunto de datos para identificar una variable proveniente de un fenómeno cuya variación corresponde a un momento específico en el transcurso del tiempo. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

3.2. Población y muestra

La población o universo, según Tamayo (2018) "Es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación" (p. 180)

Muestra

La muestra se mide "a partir de la población cuantificada, para una investigación se determina la muestra, cuando no es posible medir cada una de las entidades de población; esta muestra, se considera, es representativa de la población". (Tamayo y Tamayo, 2018, p. 180)

3.3. Variables. Definición y operacionalización

Variable: "Una variable representa un atributo medible que cambia a lo largo de un experimento comprobando los resultados. Estos atributos cuentan con diferentes medidas, dependiendo tanto de las variables, del contexto del estudio o de los límites que los investigadores consideren." (Muñoz, 2016, p. 64)

Operacionalización: Operacionalizar una variable implica descomponerla en variables componentes (indicadores) que permitan su medición. (Valdivia, 2009)

3.6. Técnica e instrumentos de recolección de información

3.4.1. Descripción de técnicas

Técnica: Es el conjunto de instrumentos y medios a través de los cuales se efectúa el método (Bernardo, Carbajal & Contreras, 2019)

Observación: Implica el registro sistemático, eficiente y confiable de cualquier hecho, fenómeno o situación que ocurre en la naturaleza o la sociedad, mediante la representación visual de acciones o comportamientos basados en objetivos de investigación predeterminados. (Arias, 2006).

Análisis de contenido: El análisis de contenido, también conocido como análisis de texto o análisis del discurso, es un método que nos permite recopilar información basada en datos científicos (organizados, sistemáticos, objetivos) escritos, hablados, grabados, pintados, fotografiados, etc. leer textos. (Bernardo, Carbajal & Contreras, 2019)

Instrumento: Los instrumentos de recolección de datos son herramientas específicas que utilizan los investigadores para registrar datos de una unidad de análisis. Los instrumentos de recolección de datos utilizados en el estudio deben cumplir con los siguientes requisitos de calidad, confiabilidad, validez, objetividad y prueba piloto. (Ríos, 2017, p.104)

Lista de cotejo: Es un instrumento o instrumento de investigación que sirve para observar. También llamada lista de verificación o checklist, consiste en un registro o lista de verificación que revisa conductas, secuencia de acciones, habilidades, habilidades, aspectos de salud, actividades sociales, etc. presencia o ausencia. (Ñaupas, Valdivia, Palacios & Romero, 2013) **(Anexo 4)**

3.5. Método de análisis de datos

Concepto: "El análisis de datos consiste en separar los elementos básicos de la información y examinarlos con el propósito de responder a las distintas cuestiones planteadas en la investigación." (Rojas-Soriano, 2013, pp. 333-334).

Los procedimientos incluyen recolección de datos, recolección de resultados y análisis respectivamente. Los criterios (indicadores de calidad) en el texto de cada oración se determinan primero en el orden especificado en la lista de verificación para verificar su existencia. Una vez recolectados los datos son agrupados en 5 niveles, estos son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. Cada nivel tiene una representación numérica, dependiendo del número de indicadores encontrados. Para obtener los resultados de cada afirmación, agrupan los resultados parciales, primero por subdimensión y luego por dimensión, y la combinación de estas dimensiones da como resultado una puntuación compuesta para cada afirmación. **(Anexo 5).** Finalmente, los resultados se presentan en cuadros.

3.6. Aspectos éticos

Según Uladech (2024) todas las actividades de investigación, deben respetar el Reglamento de Integridad Científica en la investigación, versión 001; Art. 5° - Principios éticos; actualizado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución N° 0676- 2024-CU-ULADECH católica, del 28 de junio de 2024, que se pormenorizan a continuación:

a. Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: su dignidad, privacidad y diversidad cultural. Se respetará, y guardará la confidencialidad y la privacidad de los participantes (o fuentes) del estudio en todos los productos de la investigación científica

b. Cuidado del medio ambiente: respetando el entorno, protección de especies y preservación de la biodiversidad y naturaleza. Se declarará si hubiera, daños, riesgos y beneficios potenciales que puede afectar a los animales, las plantas, medio ambiente o a la biodiversidad involucrados en la investigación.

c. Libre participación por propia voluntad: estar informado de los propósitos y finalidades de la investigación en la que participan de tal manera que se exprese de forma inequívoca su voluntad libre y especifica. Se pedirá expresamente el consentimiento informado del participante y se informará que cualquier duda de la investigación será absuelta.

d. Beneficencia, no maleficencia: durante la investigación y con los hallazgos encontrados asegurando el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios: Se tendrá el cuidado, en todo momento, para disminuir posibles efectos adversos y maximizar los beneficios de los participantes o involucrados en la investigación científica.

e. Integridad y honestidad: que permita la objetividad, imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación. Se cuidará el rigor científico en el recojo de datos.

f. Justicia: a través de un juicio razonable y ponderable que permita la toma de precauciones y limite los sesgos, así también, el trato equitativo con todos los participantes. Se tomará las precauciones necesarias para evitar sesgos en la investigación

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Indemnización pro despido arbitrario

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

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

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

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

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Indemnización por despido arbitrario

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

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

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

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

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, revelaron que las sentencias de primera y segunda instancia sobre fijación de pensión alimenticia fueron de calidad muy alta.

Según el objetivo específico, determinar la calidad de sentencia de primera instancia, los resultados obtenidos fueron muy alta; por lo que el juez observó idóneamente que tanto la demandante y demandado parecían estar de acuerdo a los hechos vertidos en sus argumentos. Realizo una sólida observación de las pruebas presentadas por ambas partes en el proceso, mostrando en la sentencia número de expediente, el juzgado, los nombres de las partes, sus abogados, la fecha y el objeto del proceso; "La expositiva contiene el relato de los hechos y sus pormenores, sin hacer ninguna consideración referente a la Manual de Derecho Procesal Penal responsabilidad ni menos a la pena. Dada la objetividad que debe tener esa parte, puede redactarse antes de la deliberación, pues conviene tanto a la sentencia condenatoria como a la absolutoria." (García, 2012, p. 352)

El juez verifico todo lo planteado en su sentencia, teniendo la responsabilidad de examinar la demanda objeto del proceso, y decidir si tiene lugar o no, estableciendo si la demanda es admisible o inadmisible. Esta decisión también puede ser vista como un acto de protección legal, como decidir si un reclamo en un juicio es válido o no; asimismo la parte considerativa, es de calidad muy alta; por lo que el juez considero la conducta y lo hizo de manera correcta, todos los factores del caso y emitir un fallo que esté respaldado por las pruebas presentadas por el demandante y demandado; según (Rodríguez, 2018) Prueba significa probar la verdad, existencia o inexistencia de un hecho, es decir en el proceso de trabajo, las partes tienen la obligación de acreditar sus pretensiones y acreditar con certeza las pruebas que identifiquen para fundamentar sus pretensiones ante la autoridad judicial; en la parte considerativa según (Rioja, 2017) en esta parte encontramos los fundamentos o motivaciones que el juez adopta y que constituyen el sustento de su decisión. Así evaluará los hechos alegados y probados por el demandante y el demandado, analizando aquellos que son relevantes en el proceso, por ello no encontramos decisión jurisdiccional alguna en la que el juez detalle cada uno de los medios

probatorios admitidos y los analice independientemente, sino que realiza una evaluación conjunta.

La sentencia debe ser lógicamente válida y fácticamente cierta, en función de las necesidades del actor y las posibilidades del demandado. El juez emitió un fallo considerando los razonamientos lógicos y jurídicos, porque tuvo en consideración todos los elementos necesarios de una buena motivación para determinar la sentencia; terminando en la parte resolutiva, es aquí donde el juez explica lo que ha decidido en este caso, indemnización por despido arbitrario, considerando todas las pruebas ofrecidas por las partes para decidir en el proceso. La decisión tiene que ser coherente y estar estrechamente vinculada con el derecho a buscar una decisión final que se ajuste a los parámetros de las normas jurídicas; esto se acentúa a lo mencionado por (Rioja, 2017) la motivación se da en la justificación lógica, razonada y conforme a las normas constitucionales y legales, debiendo asimismo encontrarse con arreglo a los hechos y al petitorio formulado por las partes en los actos postulatorios; por tanto una motivación adecuada y suficiente comprende tanto la motivación de hecho o in factum (en el que se establecen los hechos probados y los no probados mediante la valorización conjunta y razonada de las pruebas incorporadas al proceso), y la motivación de derecho o in jure (en el que se selecciona la norma jurídica correspondiente o pertinente) y se efectúa una adecuada interpretación de la misma.

Según el objetivo específico, determinar la calidad de sentencia de segunda instancia, fue muy alta; porque el juez de segunda instancia revisó el caso y consideró la claridad de los reclamos, las posiciones de las partes y la importancia de los extremos en disputa. Estas consideraciones dieron lugar a una sentencia con la que otras sentencias podrían ser consistentes, lo que demuestra la calidad de la parte introductoria; la parte considerativa, es de calidad muy alta; porque el juez examinó la sentencia para comprobar que concurren todos los hechos, máximas de experiencia, valoración conjunta y sana crítica. Examinó la sentencia, porque se demostró que se consideró todos los parámetros. El juez justifico su decisión señalando las razones lógicas detrás de su decisión, examina la sentencia con todos estos criterios, y puede confirmar que están todos presentes. Estos parámetros deben basarse en un razonamiento lógico y

supuestos fácticos para que el juez pueda llegar a su decisión; en la parte resolutiva, con determinación a seguir, se hace constar que el juez ha aplicado los principios aplicables, y de congruencia al momento de tomar una decisión, en este caso respecto de la indemnización por despido arbitrario. El juez basó su decisión en los medios probatorios ya presentados. Por lo tanto, confirmo la decisión adoptada en la sentencia impugnada que declarando fundada la demanda, es así como dio fin a esta disputa legal, con imparcialidad e independencia ajustado a la constitución y la ley; asimismo se asemeja a lo indicado por (Mendoza, 2015) La determinación del alcance de la responsabilidad de las acusaciones conducirá a serios problemas de aplicación, porque varios principios básicos en los casos penales están interrelacionados y requieren una correlación de fuerzas suficiente: por un lado, la acusación es válida, la existencia del tribunal es equidistante de las partes, y la separación de acusadores y contemporáneos, el juicio debe desarrollarse con todas las garantías y sin crear una situación de indefensión, ya que ello es necesario para asegurar una relación bilateral satisfactoria y contradictoria

VI. CONCLUSIONES

Se llegó a la conclusión, según los resultados, que las resoluciones de primera y segunda instancia relacionadas con la indemnización por despido arbitrario, expediente N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa, 2024, presentaron un nivel de calidad muy elevado.

En la resolución de primera instancia, se estableció que tenía un rango muy alto, emitida por el Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de Chimbote. Este juzgado actuó de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, así como en el artículo 31° de la Ley Procesal del Trabajo (Ley 29497). La Jueza del Juzgado de Trabajo - NLPT de Talara decidió: Declaro fundada la demanda presentada por (…) contra la (…) en relación a la indemnización por despido arbitrario y ordeno a la parte demandada que abone al demandante la cantidad de once mil doscientos setenta y cinco soles (S/11,275.00) en concepto de indemnización por despido arbitrario. Sin costas y con los costos a cargo de la parte perdedora, que se determinarán en la ejecución de la sentencia, conforme a lo estipulado en los artículos 417° y 418° del Código Procesal Civil.

En la resolución de segunda instancia, se constató la correcta aplicación de los parámetros doctrinales, normativos y jurisprudenciales, emitida por la Sala Laboral Permanente, de acuerdo con el inciso a) del artículo 4.2 y la Sexta Disposición Transitoria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Nº 29497. Se decide: Confirmar la sentencia contenida en la resolución número seis, fechada el cinco de enero de dos mil veintiuno, que establece: 1) Declarar fundada la demanda presentada por (…) contra la (…) por indemnización por despido arbitrario, sin costas y con costos a cargo de la parte perdedora, que se determinarán en la ejecución de la sentencia, conforme a lo dispuesto en los artículos 417° y 418° del Código Procesal Civil, y se ordena el pago al demandante de la suma de once mil doscientos setenta y cinco soles (S/11,275.00) en concepto de indemnización por despido arbitrario. Sin costas y con costos a cargo de la parte vencida, que se determinarán en la ejecución de la sentencia, de acuerdo con lo establecido en los artículos 417° y 418° del Código Procesal Civil.

VII. RECOMENDACIONES

Es necesario seguir aplicando la normativa de los procesos, así como tener en cuenta las consideraciones jurisprudenciales para evaluar la calidad de las sentencias, tanto de primera como de segunda instancia.

Es aconsejable continuar con la práctica de leer una sentencia y evaluarla dentro de los rangos adecuados, ya que resulta muy útil para familiarizarnos con los procesos, como ocurre en este caso relacionado con el ámbito laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuerdo Plenario No. 03-2023/CIJ-112

Aguilar, B. (2018). Derecho de familia, Lima: Ediciones Legales.

Águila, G. y Valdivia, C. (2017). El ABC del Derecho Procesal Civil. 4ta ed. Lima: San Marcos.

Alarcon, M. (2019). Nueva Ley Procesal del Trabajo - Análisis y Comentarios. Lima: El Búho E.I.R.L.

Alarcon, M., et. Al. (2015). Manual de reclamos y procedimientos laborales. Gaceta Jurídica

Alejos, E. (2016). La valoración racional de la prueba penal. Importancia de las máximas de la experiencia. Bogotá: Editorial Leyer editores

Arévalo, J. (2016). Tratado de Derecho Laboral. Lima, Perú: Instituto Pacifico S.A.C.

Alva, A. (2016). El despido en la legislación peruana. En A. Alva, DESPIDO LABORAL - Nuevos criterios jurisprudenciales (págs. 5-28). Lima: Gaceta Jurídica.

Álvarez, A. (2016). TEMA 4.-PROCESO Y PROCEDIMIENTO. Apuntes de Derecho Procesal Laboral, 4, 1-15.

Anacleto, A. (2016). Sobre la relación entre la motivación de las sentencias y el precedente judicial. Aportaciones a un debate. Responsabilidad Civil, Derecho de Seguros y Filosofía del Derecho. Editorial Biblioteca Jurídica Dike.

Arias, F. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica (5ta ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A.

Bernardo, C., Carbajal, Y, & Contreras, V. (2019). Metodología de la investigación: Manual del estudiante. Recuperado de: https://docplayer.es/134732351-Metodologia-de-la-investigacion-manual-del-estudiante.html

Bonilla, R. (2017). PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO PROCESALLABORAL. Recuperado de Prezi: https://prezi.com/eswjhnod3khc/principios- fundamentales-del-derechoprocesal-laboral/

Ciappino, A. (2020) Protecciones e indemnizaciones en casos de despido discriminatorio. Recuperado de: https://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/CDP/article/view/4341/3085

Cubas, C., & Moschella, F. (2019). La protección contra el despido arbitrario como derecho delos trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privadaa propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. Repositorio ESAN

Cornejo, D. (2020). El despido arbitrario a raíz del COvid-19. Vol 6 Nª 15. Recuperado de: https://revistasnicaragua.cnu.edu.ni/index.php/cuadernojurypol/article/view/6818/8317

Cruz, E. (2018). Principio de celeridad procesal. Ponce Abogados. Recuperado de https://www.cruzponceabogados.com/single- post/2018/05/29/PRINCIPIODE-CELERIDAD-PROCESAL

Díaz, F. (2023) Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios; expediente N 03071-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2023. Universidad los Angeles de Chimbote. Recuperado de: https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/34181/BENEFICIOS_SOCIALES_CALIDAD_DIAZ_LEON_FIORELLA_ALEXANDRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Estrada, H. (2015). Tareas jurídicas. ¿Qué son los principios procesales?. Recuperado de http://tareasjuridicas.com/2015/09/14/que-son-los-principiosprocesales/.

Ferro, V. (2019). El inicio de la relación de trabajo. En V. Ferro, Derecho individual del trabajo en el Perú (págs. 17-76). Lima: Fondo Editorial - Pontificia Universidad católica del Perú.

Gaceta Jurídica (2014). Código Penal comentado. Lima: Gaceta Jurídica

Gambini, B. (2024). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales; expediente Nº 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2024. Recuperado de: https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/37321/CALIDAD_MOTIVACION_PAGO_DE_BENEFICIOS_GAMBINI_GUTIERREZ_DENNIS_STHEPHANY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Grisolia, J. (2016). Manual de Derecho Laboral. 7ma ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot S.A

Gomez, A. (2018). Análisis Secuencial, Doctrinario y Jurisprudencial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: Editorial San Marcos. Tercera edición

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

Jurista Editores (2023). Código civil y Procesal civil. Lima: Jurista Editores.

Ledesma, M. (2015). Comentarios al Código Procesal Civil pag.298-articulo 121. Lima-Perú: El Búho.

López, J. (2019). Etapas del proceso civil. Recuperado de: http://alanjannerlopez.blogspot.com/2019/08/la-etapa-postulatoria-del-proceso.html

Machicado, J. (2016). Principio de inmediación procesal [Mensaje en un blog]. Recuperado de https://jorgemachicado.blogspot.com/2016/08/pdip.html.

Maldonado, P. (2020) La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador. Recuperado de: https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33866/1/Maestria%20en%20Derecho%20Laboral%20y%20Seguridad%20Social.pdf

Martín F. (2022). "Aprende qué tipos de sentencia existen de forma fácil y sencilla". LemontechBlog. Recuperado de: https://blog.lemontech.com/que-tiposde-sentencia-existen-de-forma-facil-y-sencilla/

Montenegro, F. & Guerreros, G. (2016). MEDIOS IMPUGNATORIOS. Recuperado de: https://derecho.usmp.edu.pe/instituto/articulos/2016/medios_impugnatorios.pdf

Muñoz, C. (2016). Metodología de la investigación. Mexico: Oxford

Ñaupas-Paitán, H., Mejía-Mejía, E., Novoa-Ramírez, E., & Villagomez-Páucar, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (4th ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Palacios, S. (2023). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo moda, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral; expediente Nº 00734-2020-0-0901-JR-LA-02; Distrito Judicial de Lima Norte-Independencia. 2023. Recuperado de: https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33902/CALIDAD_DESNATURALIZACION_DE_CONTRATOS_PALACIOS_LUNA_SILVIA_EDITH.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Pereyra, V. (2023). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; expediente Nº 01557-2020-0-2001-JR-LA-01; Distrito Judicial de Piura – Piura 2023. Recuperado de: https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33772/SENTENCIA_CALIDAD_PEREYRA_SANCHEZ_VICTORIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Perona, M. (2018). ¿Qué es el principio de veracidad?. Movilidad Sostenible. Recuperado de http://peronamovilidad.com/2018/02/06/que-es-el- principio-deveracidad/.

Rioja, A. (2017). La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes. Pasión por el derecho. Recuperado de https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/.

Ríos, M. (2024). Calidad e sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el expediente Nº 03517-2019-0-2501-JR-LA-06; del Distrito Judicial del Santa-Chimbote. 2024. Recuperado de: https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/38166/CALIDAD_SENTENCIA_DOCTRINARIOS_INDEMNIZACION_RIOS_VALCARCEL_MILAGROS_ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, J. (2018). Manual Práctico del Proceso Laboral - Visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. Lima: Motivensa SRL.

Silvia, V. (2023). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios economicos expediente Nº 01711-2019-0-3202-JR-LA-01; Distrito Judicial de Lima Este – Lima – 2023. Recuperado de: https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33178/BENEFICIOS_SOCIALES_SILVA_PORTOCARRERO_VANESSA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Toyama, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú- Un Enfoque Teórico – Práctico. (1a ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A

Toyama, J. (2020), La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Análisis y Comentarios. Lima- Perú. Gaceta Jurídica.

Ticona, V. (2015). La motivación como sustento de la sentencia objetiva y materialmente justa. Perú.

Vargas, E. (2019). Teoría General del Proceso. Bogotá. Editorial Temis.

Vásquez, A. (2021), "Fundamentos jurídicos para Regular el Riesgo de Accidente Laboral y Reubicación en el control de actos de hostilidad, empresa pesquera Tasa Chimbote 2019". Tesis para Obtener el Título Profesional de: Abogada. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54575/Vasquez_S D-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilca, R. (2017). Derecho Laboral I. Perú: Universidad Continental.

A N E X O

S

ANEXO 01 Matriz de consistencia

TÍTULO	CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, EXPEDIENTE N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2023			
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	**OBJETIVOS**	**HIPÓTESIS**	**VARIABLES**	**METODOLOGÍA**
Problema General: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06, Distrito Judicial del Santa, 2023?	**Objetivo General:** Determinar si las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario, en el Expediente N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06. Distrito Judicial del Santa 2023, cumplen con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en relación a las partes expositivas, considerativas y resolutivas. **Objetivos Específicos:** •Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 01440-2019-0-1308-JP-FC-04. Distrito Judicial del Santa, 2023, cumple con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia correspondientes en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutiva. •Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 01440-2019-0-1308-JP-FC-04. Distrito Judicial del Santa, 2023, cumple con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia correspondientes en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutiva.	Las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario, en el Expediente N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06. Distrito Judicial del Santa 2023, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinente evidencian calidad de rango **muy alta** en las partes expositiva, considerativa y resolutiva de ambas sentencias respectivamente.	**Variable:** Calidad de sentencia de primera y segunda instancia. **Calidad de sentencia de primera instancia.** **Dimensiones:** •Calidad de la parte expositiva sentencia primera instancia. •Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia. •Calidad de la parte resolutiva de la primera instancia. . **Calidad de sentencia de segunda instancia** **Dimensiones:** •Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia. •Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia. • Calidad de la parte resolutiva de la sentencia de segunda instancia.	**Tipo de investigación: (mixta)** •Cuantitativa •Cualitativa **Nivel de investigación:** •Exploratoria •Descriptiva **Diseño de investigación:** •No experimental •Retrospectiva •Transversal **Unidad de Análisis:** Expediente judicial N° 01440-2019-0-1308-JP-FC-04 **Técnicas:** •Observación •Análisis de contenido **Instrumento:** Lista de cotejo

Anexo 2. Evidencia objeto de estudio (SENTENCIAS)

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO-NLPT

EXPEDIENTE : 00234-2020-0-2501-JR-LA-06

MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO

JUEZ : Z

ESPECIALISTA : S (TRÁMITE)

DEMANDADO : B

DEMANDANTE : A

SENTENCIA

RESOLUCION NÚMERO: SEIS

Chimbote, cinco de enero del dos mil veintiuno. -

VISTOS: Dado cuenta con los actuados, habiéndose realizado audiencia de juzgamiento, en la fecha programada, en forma remota debido al Estado de Emergencia Nacional, la Juez del Sexto Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente sentencia:

I.- PARTE EXPOSITIVA:

Pretensión:

El demandante A presenta su escrito de demanda contra la demandada B sobre INDEMIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, más el pago de los costos del proceso.

Argumentos del demandante:

1.- Señala que ingresó a laborar para la demandada desde el 1 de enero del 2015 hasta el 5 de enero de 2020, sin la suscripción de contrato escrito alguno, con una remuneración de S/1 500.00, desempeñándose como obrero de mantenimiento y limpieza de drenes.

2.- Refiere que sus labores eran autorizados mediante órdenes de servicios-orden de trabajo, para el mantenimiento y limpieza de drenes ubicados en el Dren de las intersecciones de la av. Aviación y Pardo, Dren frente al mercado del P.J. 2 de Mayo, Dren Santo Domingo, Dren de la Av. 28 de Julio, Dren del Jr. Ancash, Dren del Jr. Drenaje, Dren del Jr. Huánuco, Dren de la Pampa del Hambre, Dren del Ramal de la Av. Perú, Dren de las Rejas de 3 Estrellas, Dren Amazonas.

3.- Manifiesta que el pago de sus remuneraciones era efectuado por la entidad demandada mediante la expedición de cheques a su nombre y previa presentación de sus recibos por honorarios. En ese sentido, refiere que en la prestación de sus servicios concurrían los tres elementos que presumen la existencia de un contrato de trabajo 1) prestación personal de servicios, 2) subordinación y 3) remuneración; razón por lo que, en aplicación del Principio de primacía de la realidad, la relación que inició con la emplazada desde el 01/09/2014 en adelante, se convirtió en una relación laboral de naturaleza indeterminada.

4.- Siendo que, mediante el expediente 3111-2018 tramitado ante el 2° Juzgado Laboral, el mismo que tiene calidad de cosa juzgada, se le reconoció su relación laboral a plazo indeterminado desde el inicio de su relación laboral y bajo el régimen laboral de la actividad privada, así como, su inclusión a los libros de planillas de la demandada.

5.- Por lo tanto, manifiesta que al haber adquirido la condición de trabajador a plazo indeterminado, la culminación de su relación laboral debió proceder solo por una causa justa invocada por la demandada y seguirse el procedimiento de despido conforme al artículo 31°del D.S. 003-97-TR; sin embargo, con fecha 05 de enero del 2020, la Jefa del área de mantenimiento le comunicó que no se renovaría su contrato por no haber dinero para su pago y le impidieron el ingreso a laborar, siendo que en la inspección efectuada por el inspector del Sunafil el día 16/01/2020, la Gerente de Recursos Humanos, Maribel Paredes, manifestó que le repondrían al día siguiente a su centro de trabajo, hecho que no lo realizó.

6.- Finaliza, diciendo que se ha configurado el despido arbitrario, por lo que se debe de indemnizar.

Admisión de la demanda:

Mediante resolución número DOS, obrante a folios 17/19 de autos, se admite a trámite la demanda en la vía proceso ordinario laboral, notificada la demandada conforme se aprecia del Sistema Integrado Judicial.

Contestación de la demanda B.

1.- La demandada refiere que es una persona jurídica de derecho público, cuya actividad principal es “la de promover, apoyar, reglamentar la participación vecinal en el desarrollo local”, en conformidad a lo señalado en la Constitución Política del Estado en su artículo 197°, la misma que contrató los servicios del ahora demandante para prestar servicios de obrero de

mantenimiento y limpieza, quien percibió la retribución que le correspondía de acuerdo a su modalidad contractual.

2.- Refiere que, desde la fecha de ingreso del demandante a su representada, ha estado autorizado mediante órdenes de servicio, tal como se desprende del Informe N°061-2020-REM-GRH-MPS de fecha 30 de setiembre del 2020, el mismo que señala que el demandante no se encuentra registrado en las Planillas de Funcionamiento de trabajadores, ni como CAS, que no cuenta con vínculo laboral.

3.- Así mismo, mediante Orden de Servicio Nª 2660-2019, de fecha 14 de agosto del 2019, en el cual se precisa que la contratación de 1 personal para limpieza, seguridad y control del mantenimiento del dren aviación; el demandante se ha desempeñado mediante contrato de locación de servicios durante los meses de agosto a diciembre del 2019.

4.- Por último, indica que del expediente 3111-2018-JR-LA-02 solo se ha declarado su relación laboral bajo el decreto legislativo Nº 728, desde enero del 2015 a setiembre de 2018; sin embargo, desde octubre de 2018 hasta la actualidad, el demandante no acredita su continuidad laboral, y por el contrario es contratado mediante locación de servicios, en ese sentido, no le corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario.

Audiencia de conciliación.

Llevándose a cabo la audiencia de conciliación el día 01 de octubre del 2020 vía google hangoust meet, con la presencia de la parte demandante y su abogado patrocinante, con la presencia de la abogada delegada por el Procurador Púbico Municipal de la demandada. Se da por frustrada la conciliación. Se fija las pretensiones materia de juicio, la demandada contesta la demanda y se da por contestada la demanda. Se señala fecha para la Audiencia de Juzgamiento.

Audiencia de Juzgamiento:

La misma se llevó a cabo el día 22 de diciembre del año en curso vía google hangoust meet, con presencia de la parte demandante, su abogado defensor y con la presencia del abogado delegado por el Procurador Púbico Municipal de la demandada; se procede con la confrontación de posiciones (oralización de alegatos de apertura); la admisión y actuación de los medios probatorios no habiendo cuestiones probatorias y los alegatos de clausura respectivos, y de conformidad con los artículos 44° a 47° de la Ley Nro. 29497, por lo cual ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.

II.- PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: El proceso judicial.

La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas).

SEGUNDO: El acceso a la justicia como pilar de la administración de justicia, es entendido como la garantía con que cuentan las personas, por el sólo hecho de tener esa condición, de acudir a sede jurisdiccional reclamando el reconocimiento o cumplimiento de un derecho, dando origen a 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, 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, en aplicación supletoria al caso de autos, 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".

TERCERO: Justicia Laboral.

De acuerdo a lo normado por el artículo II de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo: "Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios"; y para resolver los conflictos jurídicos: el artículo IV de la norma citada precisa: "Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del

Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

CUARTO: Interpretación del Tribunal Constitucional respecto a la relación laboral.

El Tribunal Constitucional del Perú en la sentencia recaída en el Expediente Nº1124-2001-AA, señaló en su fundamento jurídico 7 que: "En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el Derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones y las facultades que la ley reconoce al empleador no puede vaciar de contenidos los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: Al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral".

QUINTO: El máximo intérprete de la Constitución ha señalado también que en toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las normas de la materia, ello atendiendo a la desigualdad que existe al interior de la relación de trabajo por la preeminencia del poder económico que goza el empleador; en tal sentido, corresponde a éste reconocer y otorgar al trabajador todos y cada uno de los beneficios sociales que le corresponde, así como la contraprestación directa por el servicio realizado (remuneración) conforme al trabajo prestado; es por ello que podemos afirmar que los derechos laborales gozan de la protección constitucional que permiten ejercitarlo en concordancia con las normas que las reconocen sean de carácter general, particular o convencional, sobre todo teniendo en cuenta que conforme al artículo 1 de la Constitución Política del Perú: "La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado".

SEXTO: Hechos sujetos a actuación Probatoria.

Conforme se verifica del acta de la audiencia de juzgamiento, los hechos sujetos a actuación probatoria, se circunscriben a determinar si al demandante le corresponde o no: 1)

Indemnización por despido arbitrario; 2) Pago de costos del proceso, conforme también se encuentra registrado en audio y video.

SETIMO: Del Principio de primacía de la realidad.

Con relación al Principio de Primacía de la Realidad, es aquél 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 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 trabajador2.

Es necesario acotar que conforme lo señala el autor Javier Neves Mujica: “El ordenamiento laboral está compuesto básicamente por normas imperativas que otorgan beneficios a los trabajadores. Por ello existe un constante riesgo de que el empleador intente evitar su cumplimiento, con o sin la concurrencia de la voluntad formal del trabajador, que a estos efectos es irrelevante.”; por ello: “Ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto, sobre aquello. Un clásico aforismo del Derecho Civil enuncia que las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determinan. Sobre esta base, el Derecho del Trabajo ha construido el llamado principio de la primacía de la realidad.”3 Así mismo el Tribunal Constitucional indicó que: “El principio de la primacía de la realidad, que significa

que en caso de discordancia entre lo ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo que ocurre en lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos" (Exp. 1944-2002-AA, 28/01/03, S1, FJ.3), donde "… en virtud del principio de la primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y lo que se aprecia en los hechos… La actividad desarrollada por la demandante, más allá de lo pactado en los contratos de prestación de servicios no personales, está impregnada de los elementos típicos de un contrato de trabajo…". (Exp. Nº 03710-2005-PA/TC).

OCTAVO: Con relación al vínculo laboral del actor.

El demandante acredita su relación laboral con la demandada con el expediente 3111-2018-0-2501-JR- LA-02, que obra en el CD a folio 3, donde en primera instancia se declara fundada la demanda del actor y se le reconoce su condición de trabajador a plazo indeterminado y por sentencia de vista se confirma la sentencia de primera instancia "que declara fundada la demandada interpuesta por A contra la Bsobre Inclusión en Libro de Planillas; en consecuencia se declara la relación laboral bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728 desde enero 2015 a setiembre de 2018", en dicho contexto la actividad probatoria se orienta a verificar si a la parte actora le corresponde los conceptos que demanda.

NOVENO: Argumento de defensa de las partes.

El demandante solicita su indemnización por despido arbitrario en cuanto fue despedido sin causa justa el 5 de enero de 2020. Sustenta su relación laboral a plazo indeterminado en las sentencias de primera instancia (resolución 2) y segunda instancia (resolución 5)recaídas en el expediente 3111-2018-0-2501- JR-LA-02, que obra en el CD a folio 3, donde en ésta última sentencia se confirma la sentencia de primera instancia "que declara fundada la demandada interpuesta por A contra la Bsobre Inclusión en Libro de Planillas; en consecuencia se declara la relación laboral bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728 desde enero 2015 a setiembre de 2018".

La demandada manifiesta que el demandante no se encuentra incluido en las planillas del personal permanente, tal como se advierte del Informe 61-2020-PPM-MR-MPS obrante en autos; así mismo, no contradice el proceso anterior indicado por el demandante donde obtuvo

su inclusión a planillas, sin embargo, aduce que no se efectivizó por cuanto a la fecha el demandante no se encuentra laborando, máxime si de la Orden de Servicio del 14 de agosto de 2019 obrante en autos, en el cual se precisa que la contratación de 1 personal para limpieza, seguridad y control del mantenimiento del dren aviación; el demandante se ha desempeñado mediante contrato de locación de servicios durante los meses de agosto a diciembre del 2019.

DECIMO: De la continuidad laboral del actor.

Conforme se advierte de los actuados en el Expediente 3111-2018-0-2501-JR-LA-02, se declara la relación laboral bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728 desde enero 2015 a setiembre de 2018", sin embargo conforme lo indica el actor ha seguido laborando para la demandada en las mismas condiciones en que inició y se le ha reconocido en el proceso en mención y ello lo acredita con lo indicado por la demandada en la orden de inspección N° 050-2020/SUNAFIL/IRE-ANC-ZCHI, en el punto hechos y documentos verificados en relación al despido arbitrario: "(…) ha tomado conocimiento que al denunciante A, ha sido despedido y que la Gerencia de Recursos Humanos, procederá a contratar al trabajador antes indicado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 e incluirlo en la planilla a partir del 17-01-20 en el mismo cargo que ha venido desempeñándose y la misma remuneración", por su parte el demandante señaló en dicha diligencia las labores que venía realizando para la demandada por el cual percibía una remuneración mensual de S/. 1,500.00 del cual lo hacía por ordenes de servicios, siendo su labor de limpieza y mantenimiento de drenes de manera permanente. Habiendo acreditado en dicha diligencia la Gerente de Recursos Humanos de la demandada la orden de Servicios 2660 de fecha 14-08-2019 por la suma de S/. 7,500.00 soles precisando que corresponde a los meses de agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2019 a razón de S/. 1500.00 soles por cada mes (ello se corrobora con la documenta de fojas 35 vuelta presentada por la demandada). Con lo cual se evidencia que la demandada no dio cumplimiento con lo ordenado por el Juzgado, ya que no regularizó su situación laboral del actor ni lo incluyó en los libros de planillas de la demandada, de lo que se tiene que el actor siguió laborando para la demandada en las mismas condiciones que detallaron el proceso N° 3111-2018, conforme lo ha manifestado la defensa del actor en la audiencia de Juzgamiento; realizó trabajo bajo subordinación realizando labores de mantenimiento de drenes, por el cual percibía la remuneración de S/. 1,500.00 soles realizando sus labores en forma personal dándose los presupuestos de una relación laboral a

plazo indeterminado conforme a lo regulado en el artículo 4 del D.S. N° 003-07-TR. “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, por lo que en el caso de autos hay indicios4 suficientes para afirmar que el actor siguió laborando para la demandada hasta la fecha que fue despedido, advirtiéndose que su relación laboral fue de naturaleza indeterminada bajo el Decreto Legislativo N° 728 desde el 1 de enero del 2015 hasta la fecha de su despido; en ese sentido, el demandante debió ser despedido solamente por causa justa, puesto que está sujeto a la normativa del Decreto Legislativo N° 728.

DECIMO PRIMERO: Noción del despido.

Conforme lo señala Alonso García, el despido viene a ser: “el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”(5); en consecuencia, a partir del reconocimiento del despido como “una institución causal” se plantea necesariamente la cuestión de establecer cuáles son las causas que pueden identificarlos; es decir, aquellos supuestos de hecho que al producirse facultan al empleador para extinguir válidamente el contrato de trabajo.

DÉCIMO SEGUNDO: Sobre las causales del despido – justificado.

Según el inciso g) y h) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, son causas de extinción del contrato de trabajo: “El despido, en los casos y forma permitidos por la ley” y “La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley”. Así, el despido y la terminación de la relación laboral por causas objetivas, en los casos y forma permitidos por la ley, son los contemplados en los artículos 23°, 24° y 46° de la norma invocada (6); en los cuales se señalan los supuestos de hecho, en los cuales el empleador puede despedir a un trabajador o dar por terminada la relación laboral, esto es, por causas justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o por causas objetivas, llámese caso fortuito o fuerza mayor, disolución, liquidación o quiebra de la empresa, motivos económicos, tecnológicos o análogos y por restructuración patrimonial (hoy Sistema Concursal de la Empresa); por lo que corresponde verificar si el caso de autos se subsume o no en alguna de dicha causales.

DÉCIMO TERCERO: Con relación a la indemnización por despido arbitrario.

Cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23, de la Ley Nº 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos; así mismo el inciso c) del 23.3 el demandante tiene la carga de la existencia del daño alegado mientras que en el inciso c) del 23.4 el empleador debe probar la causa del despido; lo cual queda corroborado con lo prescrito por el artículo 37º del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que señala que: "ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos"; de lo que se colige que el despido debe ser probado objetivamente, pues el mismo no se presume ni se infiere, tal como lo señala la reiterada y uniforme jurisprudencia del Tribunal de Trabajo, de acuerdo a lo expresado en los dispositivos legales acotados; resultando, por tanto, condición sine qua non para que el trabajador pueda tener derecho al reclamo de una indemnización por despido arbitrario, cumpla previamente con demostrar con medio probatorio idóneo el despido del que alega haber sido objeto.

El despido arbitrario es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley. (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, artículo 34°).

DECIMO CUARTO: Presupuestos esenciales para determinar si resulta existente o no la causa justa de despido.

Cabe señalar que en un caso de despido, existen dos puntos que resultan esenciales para determinar si resulta existente la causa justa de despido o si por el contrario la inexistencia de dicha causa genera la existencia de un despido arbitrario; primero, si se ha llevado a cabo el debido procedimiento de un despido, mediante carta de pre aviso y carta de despido; El empleador debe cumplir con las formalidades de ley, para el despido, en el supuesto caso que el empleador incumple diversas disposiciones legales en el procedimiento de despido que ponen al trabajador en indefensión formal, de modo que el despido es considerado inconstitucional, citando al respecto la Sentencia del Tribunal Expediente Nº 10089-2005-PA/T (7). Así pues el Derecho al debido proceso; no sólo es aplicable a nivel judicial y administrativo, sino también en los procedimientos de las entidades privadas; es decir, se aplica a los particulares y en especial en el procedimiento del despido y segundo, si la conducta o capacidad del trabajador encaja en el supuesto jurídico de una causa justa de

despido; una vez corroborados estos dos puntos se puede afirmar que estamos ante un despido justificado, sin derecho a indemnización alguna; sin embargo, cabe la posibilidad de que no puedan ser corroborados y generen a su vez la existencia de un despido arbitrario, por lo que corresponde analizar los hechos que se demandan.

DECIMO QUINTO: En el caso de autos se tiene que el demandante alega que fue víctima de un despido arbitrario, ya que laboró para la demandada efectuando labores de carácter permanente. Por lo que, al haberse establecido la existencia de dicha relación laboral a plazo indeterminado, toda vez que el demandante laboró para la demandada de manera continua y permanente, al efectuar labores de mantenimiento y limpieza de drenes, demostrándose con ello que el demandante fue víctima de un despido arbitrario, toda vez que no siguió el procedimiento de ley para su despido, conforme se ha evidenciado de autos.

En ese contexto y de las comprobaciones de la naturaleza indeterminada de la relación laboral del demandante y teniendo en cuenta que nuestro ordenamiento jurídico laboral se caracteriza por la vigencia del principio de la preferencia por la contratación indeterminada, recogida en el artículo 4º del D.S. Nº 003- 97-TR, se debe reparar precisamente en esa relación de naturaleza laboral a tiempo indeterminado, por la cual el demandante sólo podía ser despedido por causal relacionada con su conducta o capacidad conforme lo dispone el artículo 22º del D.S. Nº 003-97-TR, sin que exista justificación válida por parte del personal de la entidad demandada, ni causa justificada alguna, por ello y sin que la demandada haya expresado causa o motivo acorde a ley para el cese del accionante, dicho cese configura un despido arbitrario que afecta el derecho constitucional al trabajo del demandante, por lo que se demuestra que se ha vulnerado su derecho al trabajo, en la medida que la extinción de la relación laboral del demandante se funda única y exclusivamente, en la voluntad del empleador, configurando de ese modo el despido arbitrario postulado en la demanda, lo que constituye un acto arbitrario y lesivo del derecho fundamental del demandante; razón por la cual se debe estimar la demanda por la configuración de la desnaturalización antes anotada y que también se encuentra reconocida en el proceso N° 3111-2018 antes mencionado, y en estricta aplicación del precepto constitucional contenido en el artículo 27° de la Constitución Política del Estado, que señala que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, que en este caso debe concretarse en la indemnización dispuesta por el artículo 38° del D.S. N° 003-97-TR, que señala: “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una

remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las Fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda …"; por lo que se procede a efectuar la siguiente liquidación, teniéndose en cuenta que, de sus recibos por honorarios, cheques presentados y de la Orden de Servicio – Orden de Trabajo N° 00069, presentados por la parte demandante, los mismos que obrante en autos, obtuvo una remuneración de S/1,500.00 por lo que teniendo en cuenta el tiempo de labores del actor de 5 años y 4 días, su remuneración indemnizable asciende a S/. 2,250.00 el cual calculado por los años y días laborados, conforme a la liquidación que sigue a continuación se obtiene la suma de S/. 11,275.00 monto que le corresponde percibir al actor, más los intereses legales respectivos, los cuales se liquidarán en ejecución de sentencia, por lo que resulta amparable la demanda del actor.

FECHA DE INGRESO :	1/01/2015
FECHA DE CESE:	5/01/2020
ULTIMA REMUNERACION:	1,500.00
MOTIVO DE CESE:	DESPIDO ARBITRARIO
RECORD LABORAL:	05 AÑOS, 4 DIAS

1.-INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO

DESDE EL 01-01-2015 AL 05-01-2015 = **05 AÑOS, 4 DIAS**

REMUNERACION INDEMNIZABLE (R.I.)

REMUNERACION BASICA	1,500.00
TOTAL REMUNERAC. COMPUT.	**1,500.00**
R.INDEMNIZABL	**2,250.00**

*** POR LOS 05 AÑOS**	2,250.00	X	5	11,250.00
*** POR 4 DIAS**	2,250.00	X	4	25.00
			TOTAL	**11,275.00**

DÉCIMO SEXTO: De las costas y costos del Proceso.

Al haberse amparado la pretensión antes señalada y determinado la existencia de obligaciones económicas de carácter laboral y social que deberá asumir la demandada, la misma que genera el pago por los costos del proceso, el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 señala que la condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil; y efectuada la remisión al artículo 413° del Código Procesal Civil dispone que los gobiernos locales (como lo es la demandada) están exentos del pago de costas y costos, con lo cual la condena de costos y costas no sería legalmente posible; sin embargo, la Sétima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, estipula como excepción "en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos", y siendo la demandada parte del Estado Peruano si está sujeta al pago de costos; en tal sentido, la ley obliga al Juzgador a indicar en la sentencia la cuantía de los costos o indicar el modo de cálculo, para lo cual esta judicatura considera que los costos deberán señalarse atendiendo a las incidencias del proceso, tales como: la duración del proceso, instancias jurisdiccionales, complejidad de la materia litigiosa, la labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora, el éxito obtenido y su trascendencia, la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes"; por lo que, en atención a ello, el suscrito fijando los costos procesales establece los honorarios profesionales del abogado en el DIEZ POR CIENTO del capital ordenado a pagar, más el 5% de este último a favor del Colegio de Abogados del Santa. Sin costas del proceso, por encontrarse el actor exonerado a su pago.

III.- PARTE RESOLUTIVA:

Por estos considerandos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la Nación la Juez del SEXTO JUZGADO DE TRABAJO de la Corte Superior de Justicia del Santa RESUELVE:

1. DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por A contra la demandada Bsobre INDEMIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO; debiendo la parte demandada pagar al actor la suma de S/ 11 275.00 (ONCE MIL DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO CON

00/100 SOLES), más los intereses legales respectivos, los cuales se liquidarán en ejecución de sentencia.

2.- FÍJESE COMO HONORARIOS PROFESIONALES en el DIEZ POR CIENTO del capital ordenado a pagar, más el 5% de este último a favor del Colegio de Abogados del Santa. Sin costas del proceso. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE los autos en el modo y forma de ley. Notifíquese a las partes conforme a ley. -

PODER JUDICIAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

SALA LABORAL PERMANENTE

EXPEDIENTE NÚMERO: 00234-2020-0-2501-JR-LA-06

MATERIA : DERECHOS LABORALES

RELATOR : N.

DEMANDADO : B

DEMANDANTE : A

RESOLUCIÓN NÚMERO: ONCE

Chimbote, tres de marzo Del año dos mil veintiuno.-

SENTENCIA DEL SEGUNDO TRIBUNAL UNIPERSONAL SUPERIOR DE LA SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha cinco de enero del año dos mil veintiuno, que declara fundada la demanda interpuesta por A, contra la demandada Bsobre Indemnización por despido arbitrario; debiendo la parte demandada pagar al actor la suma de ONCE MIL DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES (S/ 11,275.00), más los intereses legales respectivos, los cuales se liquidarán en ejecución de sentencia. Se fija como honorarios profesionales el DIEZ POR CIENTO (10%) del total del capital ordenado a pagar, más el 5% para el Colegio de Abogados Del Santa. Sin condena de costas del proceso.

FUNDAMENTOS DE LA PARTE APELANTE:

La parte demandada apela la venida en grado señalando que: a) La juzgadora no ha tenido en cuenta que el demandante no ha acreditado la continuidad laboral; y si bien mediante

Expediente N° 3111-2018-JR-LA-02 se ha declarado la relación laboral desde Enero del año dos mil quince a Setiembre del año dos mil dieciocho; sin embargo, desde el periodo comprendido desde Octubre del año dos mil dieciocho a la actualidad, el demandante no acreditó su continuidad laboral; b) La sentencia de primera instancia adolece de falta de motivación al tener una errada interpretación de la norma al otorgar un derecho que no le corresponde al demandante.

FUNDAMENTOS DEL SUPERIOR:

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

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 apellatum"; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por ambas partes en su recursos impugnatorios.

3. Normatividad aplicable al caso de autos 3.1.- Carga de la prueba

El artículo 196° del Código Procesal Civil señala que las partes deben probar los hechos que configuran su pretensión y en materia laboral, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado conforme el artículo 23.2 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal Laboral; del mismo modo, de acuerdo a la distribución de la carga probatoria establecida en el nuevo proceso laboral, el empleador demandado debe probar el estado del vínculo laboral, conforme el artículo 23.4 c) de la Ley 29497, es decir, la prestación autónoma de servicios si fuere el caso.

3.2.- Presunción legal de laboralidad:

A tenor de lo previsto por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo"; y el Contrato de Trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez, se encuentra obligado a pagar a favor de aquel una remuneración. El elemento determinante, característico y diferenciador del Contrato de Trabajo en relación con el Contrato de Locación de Servicios u órdenes de servicios, es la subordinación del trabajador con respecto a su empleador, la cual le otorga a este última la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices con relación al trabajo para el cual fue contratado (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario); consiguientemente en el caso de impartirse órdenes a quien presta servicios o la fijación de un horario u otros, indubitablemente se estará ante un Contrato de Trabajo, así se le haya dado la denominación de Contrato de Locación de Servicios u de otra naturaleza; al respecto el Tribunal Constitucional con referencia al Contrato Realidad señala "Con relación al principio de primacía de la realidad, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio "(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos1". Por lo tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias de los contratos civiles suscritos por el demandante, con lo que se pretendería esconder una relación laboral a plazo indeterminado.

3.3.- Sobre el despido:

El despido, es definido por Alonso Olea como "(…) la resolución del contrato de trabajo por voluntad del empresario". Y Alonso García como: "(…) el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo". Concepto que al decir de Carlos Blancas Bustamante, destaca por su sentido estricto y rigurosamente técnico, pues el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada. En relación a ello, el despido debe estar

fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos, a saber: a) relacionados con la capacidad del trabajador; y, b) relacionados con la conducta del trabajador. Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves, previstas en el artículo 25° del mencionado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

3.4.- Sobre la indemnización por despido arbitrario:

Por su parte, el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Tal disposición regula lo siguiente: "Artículo 34°.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38".

4. Revisión de los actuados:

4.1.- Sobre la pretensión del demandante.-

El demandante solicita indemnización por despido arbitrario, señalando que fue despedido sin causa justa el cinco de Enero del año dos mil veinte, sustentando su relación laboral a plazo indeterminado en las sentencias de primera instancia y sentencia de vista recaídas en el Expediente N° 3111-2018- 0-2501-JR-LA-02, la misma que declara fundada la demanda sobre inclusión en el libro de planillas, y declara la relación laboral bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, desde el mes de Enero del año dos mil quince a setiembre del año dos mil dieciocho (01.2015 al 09.2018).

4.2.- Sobre la contestación de demandada.-

Refiere que el demandante no se encuentra en el libro de planillas, conforme se observa del Informe N° 61-2020-PPM-MR-MPS, por cuanto no se encuentra laborando actualmente; más

aún si de la orden de servicio del catorce de agosto del año dos mil diecinueve contratan al demandante para limpieza, seguridad y control de mantenimiento del dren aviación, desempeñándose mediante contrato de locación de servicios durante los meses de agosto a diciembre del año dos mil diecinueve.

4.3.- Sobre el asunto recursal.-

La apelación de la demandada gira en torno a que el demandante no ha probado la continuidad laboral desde Octubre del año dos mil dieciocho a la actualidad; es decir, no cuestiona el vínculo laboral que ha sido reconocido en el Expediente N° 3111-2018-0-2501-JR-LA-02 durante el periodo del mes de enero del dos mil quince a setiembre del dos mil dieciocho (01.2015 al 09.2018).

4.4.- Sobre los medios probatorios obrante en autos.-

De los actuados en el proceso signado con Expediente N° 3111-2018-0-2501-JR-LA-02, se declaró la relación laboral bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, desde el mes de Enero del año dos mil quince al mes de setiembre del año dos mil dieciocho; asimismo a folios cuatro, obra la Orden de Inspección N° 50-2020/SUNAFIL /IRE-ANC-ZCHI, señalando principalmente lo siguiente: "Se ha tomado conocimiento que el Sr. A ha sido despedido y que la Gerencia de Recursos Humanos, procederá a contratar al actor bajo los alcances del D.L. 728 e incluirlo en planillas desde el diecisiete de Enero del año dos mil veinte, en el mismo cargo que venía desempeñándose". Asimismo de folios treinta y cinco vuelta, obra la orden de servicios N° 2660, de fecha catorce de agosto del año dos mil diecinueve por la suma de siete mil quinientos soles (S/7,500.00) correspondiente a la remuneración del demandante durante los meses de agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre del año dos mil diecinueve, a razón de mil quinientos soles por mes (S/ 1,500.00) como consecuencia de su labor de limpieza y mantenimiento de drenes.

5. Análisis del caso en concreto:

Bajo este contexto, se debe tener presente que el actor no le corresponde acreditar la continuidad laboral desde el mes de octubre del año dos mil dieciocho hasta la actualidad; puesto que es, a la entidad demandada por inversión de la carga probatoria, acreditar que el actor no fue despedido arbitrariamente, sino por causa justificada, toda vez que la relación laboral ya ha sido determinada en un proceso anterior y su continuidad ha sido corroborada por la propia demandada a través de las órdenes de servicios y la orden de inspección realizada

por la Sunafil; situación que no ha sido satisfecha durante el desarrollo del presente proceso; puesto que lejos de cumplir un mandato judicial con la calidad de cosa juzgada como se puede apreciar de las resoluciones que amparan la demanda del señor A sobre Inclusión del libro de planillas desde enero del año dos mil quince hasta setiembre del año dos mil dieciocho, declarando la relación laboral entre ambas partes a plazo indeterminado, siguió contratando bajo órdenes de servicios y lo más resaltante es que el demandante siguió realizando las mismas funciones que venía desempeñando desde el mes de enero del año dos mil quince (lo cual ya ha sido valorado y reconocido su relación laboral de carácter permanente, continua e indeterminada por el órgano jurisdiccional de aquel entonces).

En este sentido habiéndose determinado claramente que el demandante ha sido víctima de despido arbitrario, dado que la demandada no ha acreditado haber despedido al actor por causa justificada, corresponde amparar la venida en grado en todos los extremos, incluyendo la liquidación practicada en autos, dado que no ha sido objeto de observación de parte de la demandada, así como los costos procesales.

Por tales consideraciones, el Segundo Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral Permanente de esta Corte Superior:

RESUELVE:

CONFIRMA la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha cinco de enero del año dos mil veintiuno, que declara fundada la demanda interpuesta por A, contra la demandada B sobre Indemnización por despido arbitrario; debiendo la parte demandada pagar al actor la suma de ONCE MIL DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES (S/ 11,275.00), más los intereses legales respectivos, los cuales se liquidarán en ejecución de sentencia. Se fija como honorarios profesionales el DIEZ POR CIENTO (10%) del total del capital ordenado a pagar, más el 5% para el Colegio de Abogados Del Santa. Sin condena de costas del proceso. Con todo lo demás que contiene y es materia de grado. Juez Superior, T

ANEXO 3: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Sentencia de primera instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA DE 1RA. INSTANCIA 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.	**EXPOSITIVA**	**Introducción**	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, 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.
			1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de

		Postura de las partes	los cuales se va resolver. 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.
	CONSIDERATIVA	**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). 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). 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). 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 ofrecidas).
			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 cuanta validez formal y legitimidad, en

		Motivación del derecho	cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). 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) 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 receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
	RESOLUTIVA	**Aplicación del Principio de Congruencia**	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 5. Evidencia claridad (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).
		Descripción de la decisión	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: 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.

Sentencia de segunda instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA La sentencia es una resolución judicial en el	**EXPOSITIVA**	**Introducción**	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, 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

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.			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.
		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). 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. 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. 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.
	CONSIDERATIVA	**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). 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). 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). 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 ofrecidas.
		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 cuanta validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). 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) 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 receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
	RESOLUTIVA	**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) 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). 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. 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).
		Descripción de la decisión	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta4. 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.

Anexo 4. Instrumento de Recolección de Datos – Lista de Cotejo

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada 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

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

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

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

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

III. DIMENSIÓNN RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple

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

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple
3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple

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

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

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

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

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple

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

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

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

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

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

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple

3.2. Descripción de la decisión

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

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

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.

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

4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho*

4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutiva son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

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

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

6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

7. De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. Calificación:

8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

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

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

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

9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalizacion de la Variable que se identifica como Anexo 2.

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

9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

<table>
<tr><th rowspan="3">Dimensión</th><th rowspan="3">Sub dimensiones</th><th colspan="6">Calificación</th><th rowspan="3">Rangos de calificación de la dimensión</th><th rowspan="3">Calificación de la calidad de la dimensión</th></tr>
<tr><th colspan="5">De las sub dimensiones</th><th rowspan="2">De la dimensión</th></tr>
<tr><th>Muy baja</th><th>Baja</th><th>Mediana</th><th>Alta</th><th>Muy alta</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="5">Nombre de la dimensión: …</td><td rowspan="2">Nombre de la sub dimensión</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">X</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2"></td><td rowspan="5">7</td><td>[9 - 10]</td><td>Muy Alta</td></tr>
<tr><td>[7 - 8]</td><td>Alta</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Nombre de la sub dimensión</td><td rowspan="3"></td><td rowspan="3"></td><td rowspan="3"></td><td rowspan="3"></td><td rowspan="3">X</td><td>[5 - 6]</td><td>Mediana</td></tr>
<tr><td>[3 - 4]</td><td>Baja</td></tr>
<tr><td>[1 - 2]</td><td>Muy baja</td></tr>
</table>

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

Fundamentos:

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación		Valor	Calificación de

	Ponderación	numérico (referencial)	calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

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

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

Cuadro 5

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

		Calificación		

Dimensión	Sub dimensiones	De las sub dimensiones					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1= 2	**2x 2= 4**	**2x 3= 6**	**2x 4= 8**	**2x 5= 10**			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			**X**			**14**	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				**X**			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones			Determinación de la variable: calidad de la sentencia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5				**[1 - 8]**	**[9 - 16]**	**[17 - 24]**	**[25-32]**	**[33 - 40]**
Calidad de la	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy					

									baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 -20]	Muy alta				**30**	
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

Fundamentos

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

ANEXO 5. REPRESENTACIÓN DEL MÉTODO DE RECOJO, SISTEMATIZACIÓN DE DATOS PARA OBTENER LOS RESULTADOS

Anexo 5.1: Parte expositiva de la sentencia de primera instancia – Indemnización por despido arbitrario

arte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros (Indicadores)	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	SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO-NLPT EXPEDIENTE : 00234-2020-0-2501-JR-LA-06 MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO JUEZ : ULLOA MORILLO ROSA ELVIRA ESPECIALISTA : SERRANO GOICOCHEA MARIELA (TRÁMITE) DEMANDADO : B DEMANDANTE : A SENTENCIA RESOLUCION NÚMERO: SEIS Chimbote, cinco de enero del dos mil veintiuno. - VISTOS: Dado cuenta con los actuados, habiéndose realizado audiencia de juzgamiento, en la fecha programada, en forma remota debido al Estado de Emergencia Nacional, la Juez del Sexto Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente sentencia: I.- PARTE EXPOSITIVA: Pretensión: El demandante A presenta su escrito de demanda contra la	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 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿ Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al					X					

	demandada B sobre INDEMIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, más el pago de los costos del proceso. Argumentos del demandante: 1.- Señala que ingresó a laborar para la demandada desde el 1 de enero del 2015 hasta el 5 de enero de 2020, sin la suscripción de contrato escrito alguno, con una remuneración de S/1 500.00, desempeñándose como obrero de mantenimiento y limpieza de drenes. 2.- Refiere que sus labores eran autorizados mediante órdenes de servicios-orden de trabajo, para el mantenimiento y limpieza de drenes ubicados en el Dren de las intersecciones de la av. Aviación y Pardo, Dren frente al mercado del P.J. 2 de Mayo, Dren Santo Domingo, Dren de la Av. 28 de Julio, Dren del Jr. Ancash, Dren del Jr. Drenaje, Dren del Jr. Huánuco, Dren de la Pampa del Hambre, Dren del Ramal de la Av. Perú, Dren de las Rejas de 3 Estrellas, Dren Amazonas. 3.- Manifiesta que el pago de sus remuneraciones era efectuado por la entidad demandada mediante la expedición de cheques a su nombre y previa presentación de sus recibos por honorarios. En ese sentido, refiere que en la prestación de sus servicios concurrían los tres elementos que presumen la existencia de un contrato de trabajo 1) prestación personal de servicios, 2) subordinación y 3) remuneración; razón por lo que, en aplicación del Principio de primacía de la realidad, la relación que inició con la emplazada desde el 01/09/2014 en adelante, se convirtió en una relación laboral de naturaleza indeterminada. 4.- Siendo que, mediante el expediente 3111-2018 tramitado ante el 2° Juzgado Laboral, el mismo que tiene calidad de cosa juzgada, se le reconoció su relación laboral a plazo indeterminado desde el inicio de su relación laboral y bajo el régimen laboral de la actividad privada, así como, su inclusión a los libros de planillas de la demandada. 5.- Por lo tanto, manifiesta que al haber adquirido la condición de trabajador a plazo indeterminado, la culminación de su relación laboral debió proceder solo por	demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple 4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple										**10**

Postura de las partes	una causa justa invocada por la demandada y seguirse el procedimiento de despido conforme al artículo 31°del D.S. 003-97-TR; sin embargo, con fecha 05 de enero del 2020, la Jefa del área de mantenimiento le comunicó que no se renovaría su contrato por no haber dinero para su pago y le impidieron el ingreso a laborar, siendo que en la inspección efectuada por el inspector del Sunafil el día 16/01/2020, la Gerente de Recursos Humanos, Maribel Paredes, manifestó que le repondrían al día siguiente a su centro de trabajo, hecho que no lo realizó. 6.- Finaliza, diciendo que se ha configurado el despido arbitrario, por lo que se debe de indemnizar. Admisión de la demanda: Mediante resolución número DOS, obrante a folios 17/19 de autos, se admite a trámite la demanda en la vía proceso ordinario laboral, notificada la demandada conforme se aprecia del Sistema Integrado Judicial. Contestación de la demanda B. 1.- La demandada refiere que es una persona jurídica de derecho público, cuya actividad principal es "la de promover, apoyar, reglamentar la participación vecinal en el desarrollo local", en conformidad a lo señalado en la Constitución Política del Estado en su artículo 197°, la misma que contrató los servicios del ahora demandante para prestar servicios de obrero de mantenimiento y limpieza, quien percibió la retribución que le correspondía de acuerdo a su modalidad contractual. 2.- Refiere que, desde la fecha de ingreso del demandante a su representada, ha estado autorizado mediante órdenes de servicio, tal como se desprende del Informe N°061-2020-REM-GRH-MPS de fecha 30 de setiembre del 2020, el mismo que señala que el demandante no se encuentra registrado en las Planillas de Funcionamiento de trabajadores, ni como CAS, que no cuenta con vínculo laboral. 3.- Así mismo, mediante Orden de Servicio Nª 2660-2019, de fecha 14 de agosto del 2019, en el cual se precisa que la contratación de 1 personal para limpieza, seguridad y control del mantenimiento del dren aviación; el	1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple					**X**					

	demandante se ha desempeñado mediante contrato de locación de servicios durante los meses de agosto a diciembre del 2019. 4.- Por último, indica que del expediente 3111-2018-JR-LA-02 solo se ha declarado su relación laboral bajo el decreto legislativo Nº 728, desde enero del 2015 a setiembre de 2018; sin embargo, desde octubre de 2018 hasta la actualidad, el demandante no acredita su continuidad laboral, y por el contrario es contratado mediante locación de servicios, en ese sentido, no le corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario. Audiencia de conciliación. Llevándose a cabo la audiencia de conciliación el día 01 de octubre del 2020 vía google hangoust meet, con la presencia de la parte demandante y su abogado patrocinante, con la presencia de la abogada delegada por el Procurador Púbico Municipal de la demandada. Se da por frustrada la conciliación. Se fija las pretensiones materia de juicio, la demandada contesta la demanda y se da por contestada la demanda. Se señala fecha para la Audiencia de Juzgamiento. Audiencia de Juzgamiento: La misma se llevó a cabo el día 22 de diciembre del año en curso vía google hangoust meet, con presencia de la parte demandante, su abogado defensor y con la presencia del abogado delegado por el Procurador Púbico Municipal de la demandada; se procede con la confrontación de posiciones (oralización de alegatos de apertura); la admisión y actuación de los medios probatorios no habiendo cuestiones probatorias y los alegatos de clausura respectivos, y de conformidad con los artículos 44° a 47° de la Ley Nro. 29497, por lo cual ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.											

Fuente: expediente N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06, Distrito Judicial del Santa. 2024

El anexo 5.1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente.

Anexo 5.2: Parte considerativa de la sentencia de primera instancia - Indemnización por despido arbitrario

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	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]
Motivación de los hechos	II.- PARTE CONSIDERATIVA: PRIMERO: El proceso judicial. La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas). SEGUNDO: El acceso a la justicia como pilar de la administración de justicia, es entendido como la garantía con que cuentan las personas, por el sólo hecho de tener esa condición, de acudir a sede jurisdiccional reclamando el reconocimiento o cumplimiento de un derecho, dando origen a 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, sentencia, doble instancia y ejecución de la decisión judicial; puntos que han sido incluidos con acierto en el	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis					X					

	artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y que cobran notoriedad en el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, en aplicación supletoria al caso de autos, 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". TERCERO: Justicia Laboral. De acuerdo a lo normado por el artículo II de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo: "Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios"; y para resolver los conflictos jurídicos: el artículo IV de la norma citada precisa: "Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República. CUARTO: Interpretación del Tribunal Constitucional respecto a la relación laboral. El Tribunal Constitucional del Perú en la sentencia recaída en el Expediente Nº1124-2001-AA, señaló en su fundamento jurídico 7 que: "En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el Derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal	individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple. 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si										**20**

	perspectiva, las atribuciones y las facultades que la ley reconoce al empleador no puede vaciar de contenidos los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: Al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral". QUINTO: El máximo intérprete de la Constitución ha señalado también que en toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las normas de la materia, ello atendiendo a la desigualdad que existe al interior de la relación de trabajo por la preeminencia del poder económico que goza el empleador; en tal sentido, corresponde a éste reconocer y otorgar al trabajador todos y cada uno de los beneficios sociales que le corresponde, así como la contraprestación directa por el servicio realizado (remuneración) conforme al trabajo prestado; es por ello que podemos afirmar que los derechos laborales gozan de la protección constitucional que permiten ejercitarlo en concordancia con las normas que las reconocen sean de carácter general, particular o convencional, sobre todo teniendo en cuenta que conforme al artículo 1 de la Constitución Política del Perú: "La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado". SEXTO: Hechos sujetos a actuación Probatoria. Conforme se verifica del acta de la audiencia de juzgamiento, los hechos sujetos a actuación probatoria, se circunscriben a determinar si al demandante le corresponde o no: 1) Indemnización por despido arbitrario; 2) Pago de costos del proceso, conforme también se encuentra registrado en audio y video.	cumple/ 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si										

	SETIMO: Del Principio de primacía de la realidad. Con relación al Principio de Primacía de la Realidad, es aquél 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 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 trabajador2. Es necesario acotar que conforme lo señala el autor Javier Neves Mujica: "El ordenamiento laboral está compuesto básicamente por normas imperativas que otorgan beneficios a los trabajadores. Por ello existe un constante riesgo de que el empleador intente evitar su cumplimiento, con o sin la concurrencia de la voluntad formal del trabajador, que a estos efectos es irrelevante."; por ello: "Ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto, sobre aquello. Un clásico aforismo	cumple.										
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 cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el					**X**					

	del Derecho Civil enuncia que las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determinan. Sobre esta base, el Derecho del Trabajo ha construido el llamado principio de la primacía de la realidad."3 Así mismo el Tribunal Constitucional indicó que: "El principio de la primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo que ocurre en lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos" (Exp. 1944-2002-AA, 28/01/03, S1, FJ.3), donde "… en virtud del principio de la primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y lo que se aprecia en los hechos… La actividad desarrollada por la demandante, más allá de lo pactado en los contratos de prestación de servicios no personales, está impregnada de los elementos típicos de un contrato de trabajo…". (Exp. Nº 03710-2005-PA/TC). OCTAVO: Con relación al vínculo laboral del actor. El demandante acredita su relación laboral con la demandada con el expediente 3111-2018-0-2501-JR- LA-02, que obra en el CD a folio 3, donde en primera instancia se declara fundada la demanda del actor y se le reconoce su condición de trabajador a plazo indeterminado y por sentencia de vista se confirma la sentencia de primera instancia "que declara fundada la demandada interpuesta por A contra la Bsobre Inclusión en Libro de Planillas; en consecuencia se declara la relación laboral bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728 desde enero 2015 a setiembre de 2018", en dicho contexto la actividad probatoria se orienta a verificar si a la parte actora le corresponde los conceptos que demanda. NOVENO: Argumento de defensa de las partes.	juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el										

	El demandante solicita su indemnización por despido arbitrario en cuanto fue despedido sin causa justa el 5 de enero de 2020. Sustenta su relación laboral a plazo indeterminado en las sentencias de primera instancia (resolución 2) y segunda instancia (resolución 5)recaídas en el expediente 3111-2018-0-2501- JR-LA-02, que obra en el CD a folio 3, donde en ésta última sentencia se confirma la sentencia de primera instancia "que declara fundada la demandada interpuesta por A contra la Bsobre Inclusión en Libro de Planillas; en consecuencia se declara la relación laboral bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728 desde enero 2015 a setiembre de 2018". La demandada manifiesta que el demandante no se encuentra incluido en las planillas del personal permanente, tal como se advierte del Informe 61-2020-PPM-MR-MPS obrante en autos; así mismo, no contradice el proceso anterior indicado por el demandante donde obtuvo su inclusión a planillas, sin embargo, aduce que no se efectivizó por cuanto a la fecha el demandante no se encuentra laborando, máxime si de la Orden de Servicio del 14 de agosto de 2019 obrante en autos, en el cual se precisa que la contratación de 1 personal para limpieza, seguridad y control del mantenimiento del dren aviación; el demandante se ha desempeñado mediante contrato de locación de servicios durante los meses de agosto a diciembre del 2019. DECIMO: De la continuidad laboral del actor. Conforme se advierte de los actuados en el Expediente 3111-2018-0-2501-JR-LA-02, se declara la relación laboral bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728 desde enero 2015 a setiembre de 2018", sin embargo conforme lo indica el actor ha seguido laborando para la demandada en las mismas condiciones en que inició y se le ha reconocido en el proceso en mención y ello lo acredita con lo indicado por la demandada en la orden de inspección N° 050-2020/SUNAFIL/IRE-ANC-ZCHI, en el punto	correspondiente respaldo normativo).Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.										

	hechos y documentos verificados en relación al despido arbitrario: "(…) ha tomado conocimiento que al denunciante A, ha sido despedido y que la Gerencia de Recursos Humanos, procederá a contratar al trabajador antes indicado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 e incluirlo en la planilla a partir del 17-01-20 en el mismo cargo que ha venido desempeñándose y la misma remuneración", por su parte el demandante señaló en dicha diligencia las labores que venía realizando para la demandada por el cual percibía una remuneración mensual de S/. 1,500.00 del cual lo hacía por ordenes de servicios, siendo su labor de limpieza y mantenimiento de drenes de manera permanente. Habiendo acreditado en dicha diligencia la Gerente de Recursos Humanos de la demandada la orden de Servicios 2660 de fecha 14-08-2019 por la suma de S/. 7,500.00 soles precisando que corresponde a los meses de agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2019 a razón de S/. 1500.00 soles por cada mes (ello se corrobora con la documenta de fojas 35 vuelta presentada por la demandada). Con lo cual se evidencia que la demandada no dio cumplimiento con lo ordenado por el Juzgado, ya que no regularizó su situación laboral del actor ni lo incluyó en los libros de planillas de la demandada, de lo que se tiene que el actor siguió laborando para la demandada en las mismas condiciones que detallaron el proceso N° 3111-2018, conforme lo ha manifestado la defensa del actor en la audiencia de Juzgamiento; realizó trabajo bajo subordinación realizando labores de mantenimiento de drenes, por el cual percibía la remuneración de S/. 1,500.00 soles realizando sus labores en forma personal dándose los presupuestos de una relación laboral a plazo indeterminado conforme a lo regulado en el artículo 4 del D.S. N° 003-07-TR. "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado", por lo que en el caso de autos hay indicios4 suficientes											

	para afirmar que el actor siguió laborando para la demandada hasta la fecha que fue despedido, advirtiéndose que su relación laboral fue de naturaleza indeterminada bajo el Decreto Legislativo N° 728 desde el 1 de enero del 2015 hasta la fecha de su despido; en ese sentido, el demandante debió ser despedido solamente por causa justa, puesto que está sujeto a la normativa del Decreto Legislativo N° 728. DECIMO PRIMERO: Noción del despido. Conforme lo señala Alonso García, el despido viene a ser: "el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo"(5); en consecuencia, a partir del reconocimiento del despido como "una institución causal" se plantea necesariamente la cuestión de establecer cuáles son las causas que pueden identificarlos; es decir, aquellos supuestos de hecho que al producirse facultan al empleador para extinguir válidamente el contrato de trabajo. DÉCIMO SEGUNDO: Sobre las causales del despido – justificado. Según el inciso g) y h) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, son causas de extinción del contrato de trabajo: "El despido, en los casos y forma permitidos por la ley" y "La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley". Así, el despido y la terminación de la relación laboral por causas objetivas, en los casos y forma permitidos por la ley, son los contemplados en los artículos 23°, 24° y 46° de la norma invocada (6); en los cuales se señalan los supuestos de hecho, en los cuales el empleador puede despedir a un trabajador o dar por terminada la relación laboral, esto es, por causas justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o por causas objetivas, llámese caso fortuito o fuerza mayor, disolución, liquidación o quiebra de la empresa, motivos económicos, tecnológicos o análogos y por restructuración											

	patrimonial (hoy Sistema Concursal de la Empresa); por lo que corresponde verificar si el caso de autos se subsume o no en alguna de dicha causales. DÉCIMO TERCERO: Con relación a la indemnización por despido arbitrario. Cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23, de la Ley Nº 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos; así mismo el inciso c) del 23.3 el demandante tiene la carga de la existencia del daño alegado mientras que en el inciso c) del 23.4 el empleador debe probar la causa del despido; lo cual queda corroborado con lo prescrito por el artículo 37º del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que señala que: "ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos"; de lo que se colige que el despido debe ser probado objetivamente, pues el mismo no se presume ni se infiere, tal como lo señala la reiterada y uniforme jurisprudencia del Tribunal de Trabajo, de acuerdo a lo expresado en los dispositivos legales acotados; resultando, por tanto, condición sine qua non para que el trabajador pueda tener derecho al reclamo de una indemnización por despido arbitrario, cumpla previamente con demostrar con medio probatorio idóneo el despido del que alega haber sido objeto. El despido arbitrario es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley. (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, artículo 34°). DECIMO CUARTO: Presupuestos esenciales para determinar si resulta existente o no la causa justa de despido. Cabe señalar que en un caso de despido, existen dos puntos que resultan esenciales para determinar si resulta existente la causa justa de despido o si por el contrario la inexistencia de dicha causa genera la existencia de un despido arbitrario;											

	primero, si se ha llevado a cabo el debido procedimiento de un despido, mediante carta de pre aviso y carta de despido; El empleador debe cumplir con las formalidades de ley, para el despido, en el supuesto caso que el empleador incumple diversas disposiciones legales en el procedimiento de despido que ponen al trabajador en indefensión formal, de modo que el despido es considerado inconstitucional, citando al respecto la Sentencia del Tribunal Expediente Nº 10089-2005-PA/T (7). Así pues el Derecho al debido proceso; no sólo es aplicable a nivel judicial y administrativo, sino también en los procedimientos de las entidades privadas; es decir, se aplica a los particulares y en especial en el procedimiento del despido y segundo, si la conducta o capacidad del trabajador encaja en el supuesto jurídico de una causa justa de despido; una vez corroborados estos dos puntos se puede afirmar que estamos ante un despido justificado, sin derecho a indemnización alguna; sin embargo, cabe la posibilidad de que no puedan ser corroborados y generen a su vez la existencia de un despido arbitrario, por lo que corresponde analizar los hechos que se demandan. DECIMO QUINTO: En el caso de autos se tiene que el demandante alega que fue víctima de un despido arbitrario, ya que laboró para la demandada efectuando labores de carácter permanente. Por lo que, al haberse establecido la existencia de dicha relación laboral a plazo indeterminado, toda vez que el demandante laboró para la demandada de manera continua y permanente, al efectuar labores de mantenimiento y limpieza de drenes, demostrándose con ello que el demandante fue víctima de un despido arbitrario, toda vez que no siguió el procedimiento de ley para su despido, conforme se ha evidenciado de autos. En ese contexto y de las comprobaciones de la naturaleza indeterminada de la relación laboral del demandante y teniendo en cuenta que nuestro ordenamiento jurídico laboral se caracteriza por la vigencia del principio de la preferencia por la contratación indeterminada, recogida en el artículo											

	4º del D.S. Nº 003- 97-TR, se debe reparar precisamente en esa relación de naturaleza laboral a tiempo indeterminado, por la cual el demandante sólo podía ser despedido por causal relacionada con su conducta o capacidad conforme lo dispone el artículo 22º del D.S. Nº 003-97-TR, sin que exista justificación válida por parte del personal de la entidad demandada, ni causa justificada alguna, por ello y sin que la demandada haya expresado causa o motivo acorde a ley para el cese del accionante, dicho cese configura un despido arbitrario que afecta el derecho constitucional al trabajo del demandante, por lo que se demuestra que se ha vulnerado su derecho al trabajo, en la medida que la extinción de la relación laboral del demandante se funda única y exclusivamente, en la voluntad del empleador, configurando de ese modo el despido arbitrario postulado en la demanda, lo que constituye un acto arbitrario y lesivo del derecho fundamental del demandante; razón por la cual se debe estimar la demanda por la configuración de la desnaturalización antes anotada y que también se encuentra reconocida en el proceso N° 3111-2018 antes mencionado, y en estricta aplicación del precepto constitucional contenido en el artículo 27° de la Constitución Política del Estado, que señala que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, que en este caso debe concretarse en la indemnización dispuesta por el artículo 38° del D.S. N° 003-97-TR, que señala: "La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las Fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda …"; por lo que se procede a efectuar la siguiente liquidación, teniéndose en cuenta que, de sus recibos por honorarios, cheques presentados y de la Orden de Servicio – Orden de Trabajo N° 00069, presentados por la parte demandante, los mismos que obrante en autos, obtuvo una remuneración de											

	S/1,500.00 por lo que teniendo en cuenta el tiempo de labores del actor de 5 años y 4 días, su remuneración indemnizable asciende a S/. 2,250.00 el cual calculado por los años y días laborados, conforme a la liquidación que sigue a continuación se obtiene la suma de S/. 11,275.00 monto que le corresponde percibir al actor, más los intereses legales respectivos, los cuales se liquidarán en ejecución de sentencia, por lo que resulta amparable la demanda del actor. DÉCIMO SEXTO: De las costas y costos del Proceso. Al haberse amparado la pretensión antes señalada y determinado la existencia de obligaciones económicas de carácter laboral y social que deberá asumir la demandada, la misma que genera el pago por los costos del proceso, el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 señala que la condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil; y efectuada la remisión al artículo 413° del Código Procesal Civil dispone que los gobiernos locales (como lo es la demandada) están exentos del pago de costas y costos, con lo cual la condena de costos y costas no sería legalmente posible; sin embargo, la Sétima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, estipula como excepción "en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos", y siendo la demandada parte del Estado Peruano si está sujeta al pago de costos; en tal sentido, la ley obliga al Juzgador a indicar en la sentencia la cuantía de los costos o indicar el modo de cálculo, para lo cual esta judicatura considera que los costos deberán señalarse atendiendo a las incidencias del proceso, tales como: la duración del proceso, instancias jurisdiccionales, complejidad de la materia litigiosa, la labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora, el éxito obtenido y su trascendencia, la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes"; por lo que, en atención a ello, el suscrito fijando los											

	costos procesales establece los honorarios profesionales del abogado en el DIEZ POR CIENTO del capital ordenado a pagar, más el 5% de este último a favor del Colegio de Abogados del Santa. Sin costas del proceso, por encontrarse el actor exonerado a su pago.											

Fuente: expediente N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06, Distrito Judicial del Santa. 2024

El anexo 5.2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente.

Anexo 5.3: Parte resolutiva de la sentencia de primera instancia - Indemnización por despido arbitrario

Parte resolutiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]

Aplicación del Principio de Congruencia	III.- PARTE RESOLUTIVA: Por estos considerandos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la Nación la Juez del SEXTO JUZGADO DE TRABAJO de la Corte Superior de Justicia del Santa RESUELVE: 1. DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por A contra la demandada Bsobre INDEMIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO; debiendo la parte demandada pagar al actor la suma de S/ 11 275.00 (ONCE MIL DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES), más los intereses legales respectivos, los cuales se liquidarán en ejecución de sentencia. 2.- FÍJESE COMO HONORARIOS PROFESIONALES en el DIEZ POR CIENTO del capital ordenado a pagar, más el 5% de este último a favor del Colegio de Abogados del Santa. Sin costas del proceso. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE los autos en el modo y forma de ley. Notifíquese a las partes	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple					**X**					**10**
		1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia					**X**					

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

Fuente: expediente N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06, Distrito Judicial del Santa. 2024

El anexo 5.3, revela que la calidad de la parte resolutiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

Anexo 5.4: Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia - Indemnización por despido arbitrario

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia		**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**	**Media na**	**Alta**	**Muy alta**	**Muy baja**	**Baja**	**Media na**	**Alta**	**Muy alta**

	Evidencia empírica	(Indicadores)	2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13-16]	[17-20]
Introducción	SALA LABORAL PERMANENTE EXPEDIENTE NÚMERO: 00234-2020-0-2501-JR-LA-06 MATERIA : DERECHOS LABORALES RELATOR : N. DEMANDADO : B DEMANDANTE : A RESOLUCIÓN NÚMERO: ONCE Chimbote, tres de marzo Del año dos mil veintiuno.- SENTENCIA DEL SEGUNDO TRIBUNAL UNIPERSONAL SUPERIOR DE LA SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA ASUNTO: Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha cinco de enero del año dos mil veintiuno, que declara fundada la demanda interpuesta por A, contra la demandada Bsobre Indemnización por despido arbitrario; debiendo la parte demandada pagar al actor la suma de ONCE MIL DOSCIENTOS SETENTA Y	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple. 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple. 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple. 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de										

	CINCO CON 00/100 SOLES (S/ 11,275.00), más los intereses legales respectivos, los cuales se liquidarán en ejecución de sentencia. Se fija como honorarios profesionales el DIEZ POR CIENTO (10%) del total del capital ordenado a pagar, más el 5% para el Colegio de Abogados Del Santa. Sin condena de costas del proceso. FUNDAMENTOS DE LA PARTE APELANTE: La parte demandada apela la venida en grado señalando que: a) La juzgadora no ha tenido en cuenta que el demandante no ha acreditado la continuidad laboral; y si bien mediante Expediente N° 3111-2018-JR-LA-02 se ha declarado la relación laboral desde Enero del año dos mil quince a Setiembre del año dos mil dieciocho; sin embargo, desde el periodo comprendido desde Octubre del año dos mil dieciocho a la actualidad, el demandante no acreditó su continuidad laboral; b) La sentencia de primera instancia adolece de falta de motivación al tener una errada interpretación de la norma al otorgar un derecho que no le corresponde al demandante.	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					**X**					
Postura de las partes		1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple. 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple. 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple. 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple. 5. Evidencia claridad (El contenido					**X**					**20**

		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.										

Fuente: expediente N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06, Distrito Judicial del Santa. 2024

El anexo 5.4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente

Anexo 5.5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia - Indemnización por despido arbitrario

Parte considerativa de la sentencia de	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

		(Indicadores)	2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13-16]	[17-20]
Motivación de los hechos	FUNDAMENTOS DEL SUPERIOR: 1. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de un tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, conforme al artículo 364 del Código Procesal Civil. El recurso de apelación hace viable no solo la revisión de los errores materiales sino también de los errores sustanciales, pues por medio de dicho recurso se pretende la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico. 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 apellatum"; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por ambas partes en su recursos impugnatorios. 3. Normatividad aplicable al caso de autos 3.1.- Carga de la prueba El artículo 196° del Código Procesal Civil señala que las partes deben probar los hechos que configuran su pretensión y en materia laboral, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado conforme el artículo 23.2 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal Laboral; del mismo modo, de acuerdo a la distribución de la carga probatoria establecida en el nuevo proceso laboral, el empleador demandado debe probar el estado del vínculo laboral, conforme el artículo 23.4 c) de la Ley 29497, es decir, la	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple. 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si										

	prestación autónoma de servicios si fuere el caso. 3.2.- Presunción legal de laboralidad: A tenor de lo previsto por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo"; y el Contrato de Trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez, se encuentra obligado a pagar a favor de aquel una remuneración. El elemento determinante, característico y diferenciador del Contrato de Trabajo en relación con el Contrato de Locación de Servicios u órdenes de servicios, es la subordinación del trabajador con respecto a su empleador, la cual le otorga a este última la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices con relación al trabajo para el cual fue contratado (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario); consiguientemente en el caso de impartirse órdenes a quien presta servicios o la fijación de un horario u otros, indubitablemente se estará ante un Contrato de Trabajo, así se le haya dado la denominación de Contrato de Locación de Servicios u de otra naturaleza; al respecto el Tribunal Constitucional con referencia al Contrato Realidad señala "Con relación al principio de primacía de la realidad, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio "(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos1". Por lo tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias de los contratos civiles suscritos por el demandante, con lo que se pretendería esconder una relación laboral a plazo indeterminado. 3.3.- Sobre el despido: El despido, es definido por Alonso Olea como "(…) la resolución del contrato de trabajo por voluntad del empresario". Y Alonso García como: "(…) el acto	cumple. 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple. 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura					**X**					

	unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo". Concepto que al decir de Carlos Blancas Bustamante, destaca por su sentido estricto y rigurosamente técnico, pues el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada. En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos, a saber: a) relacionados con la capacidad del trabajador; y, b) relacionados con la conducta del trabajador. Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves, previstas en el artículo 25° del mencionado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. 3.4.- Sobre la indemnización por despido arbitrario: Por su parte, el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Tal disposición regula lo siguiente: "Artículo 34°.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38". 4. Revisión de los actuados: 4.1.- Sobre la pretensión del demandante.- El demandante solicita indemnización por despido arbitrario, señalando que fue despedido sin causa justa el cinco de Enero del año dos mil veinte, sustentando su relación laboral a plazo indeterminado en las sentencias de primera instancia y sentencia de vista recaídas en el Expediente N° 3111-2018- 0-	de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple										**20**
		1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple. 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe										

Motivación del derecho	2501-JR-LA-02, la misma que declara fundada la demanda sobre inclusión en el libro de planillas, y declara la relación laboral bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, desde el mes de Enero del año dos mil quince a setiembre del año dos mil dieciocho (01.2015 al 09.2018). 4.2.- Sobre la contestación de demandada.- Refiere que el demandante no se encuentra en el libro de planillas, conforme se observa del Informe N° 61-2020-PPM-MR-MPS, por cuanto no se encuentra laborando actualmente; más aún si de la orden de servicio del catorce de agosto del año dos mil diecinueve contratan al demandante para limpieza, seguridad y control de mantenimiento del dren aviación, desempeñándose mediante contrato de locación de servicios durante los meses de agosto a diciembre del año dos mil diecinueve. 4.3.- Sobre el asunto recursal.- La apelación de la demandada gira en torno a que el demandante no ha probado la continuidad laboral desde Octubre del año dos mil dieciocho a la actualidad; es decir, no cuestiona el vínculo laboral que ha sido reconocido en el Expediente N° 3111-2018-0-2501-JR-LA-02 durante el periodo del mes de enero del dos mil quince a setiembre del dos mil dieciocho (01.2015 al 09.2018). 4.4.- Sobre los medios probatorios obrante en autos.- De los actuados en el proceso signado con Expediente N° 3111-2018-0-2501-JR-LA-02, se declaró la relación laboral bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, desde el mes de Enero del año dos mil quince al mes de setiembre del año dos mil dieciocho; asimismo a folios cuatro, obra la Orden de Inspección N° 50-2020/SUNAFIL /IRE-ANC-ZCHI, señalando principalmente lo siguiente: "Se ha tomado conocimiento que el Sr. A ha sido despedido y que la Gerencia de Recursos Humanos, procederá a contratar al actor bajo los alcances del D.L. 728 e incluirlo en planillas desde el diecisiete de Enero del año dos mil veinte, en el mismo cargo que venía desempeñándose". Asimismo de folios treinta y cinco vuelta, obra la orden de servicios N° 2660, de fecha catorce de agosto del año dos mil diecinueve por la suma de siete mil quinientos soles (S/7,500.00) correspondiente a la remuneración del demandante durante los meses de agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre del año dos mil diecinueve, a razón de mil quinientos soles por mes (S/ 1,500.00) como consecuencia de su	entenderse la norma, según el juez) Si cumple. 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple. 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura					**X**					

	labor de limpieza y mantenimiento de drenes. 5. Análisis del caso en concreto: Bajo este contexto, se debe tener presente que el actor no le corresponde acreditar la continuidad laboral desde el mes de octubre del año dos mil dieciocho hasta la actualidad; puesto que es, a la entidad demandada por inversión de la carga probatoria, acreditar que el actor no fue despedido arbitrariamente, sino por causa justificada, toda vez que la relación laboral ya ha sido determinada en un proceso anterior y su continuidad ha sido corroborada por la propia demandada a través de las órdenes de servicios y la orden de inspección realizada por la Sunafil; situación que no ha sido satisfecha durante el desarrollo del presente proceso; puesto que lejos de cumplir un mandato judicial con la calidad de cosa juzgada como se puede apreciar de las resoluciones que amparan la demanda del señor A sobre Inclusión del libro de planillas desde enero del año dos mil quince hasta setiembre del año dos mil dieciocho, declarando la relación laboral entre ambas partes a plazo indeterminado, siguió contratando bajo órdenes de servicios y lo más resaltante es que el demandante siguió realizando las mismas funciones que venía desempeñando desde el mes de enero del año dos mil quince (lo cual ya ha sido valorado y reconocido su relación laboral de carácter permanente, continua e indeterminada por el órgano jurisdiccional de aquel entonces).	de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.										

Fuente: expediente N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06, Distrito Judicial del Santa. 2024

Anexo 5.5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

Anexo 5.6: Calidad de la parte resolutiva de la sentencia de segunda instancia - Indemnización por despido arbitrario

Parte resolutiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7-8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	En este sentido habiéndose determinado claramente que el demandante ha sido víctima de despido arbitrario, dado que la demandada no ha acreditado haber despedido al actor por causa justificada, corresponde amparar la venida en grado en todos los extremos, incluyendo la liquidación practicada en autos, dado que no ha sido objeto de observación de parte de la demandada, así como los costos procesales. Por tales consideraciones, el Segundo Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral Permanente de esta Corte Superior: RESUELVE: CONFIRMA la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha cinco de enero del año dos mil veintiuno, que declara fundada la demanda interpuesta por A, contra la demandada B sobre Indemnización por despido arbitrario; debiendo la parte demandada pagar al actor la suma de ONCE MIL DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 00/100	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple 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 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. 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,					X X					10

	SOLES (S/ 11,275.00), más los intereses legales respectivos, los cuales se liquidarán en ejecución de sentencia. Se fija como honorarios profesionales el DIEZ POR CIENTO (10%) del total del capital ordenado a pagar, más el 5% para el Colegio de Abogados Del Santa. Sin condena de costas del proceso. Con todo lo demás que contiene y es materia de grado. Juez Superior, T	que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.										
Descripción de la decisión		1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. 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										

Fuente: expediente N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06, Distrito Judicial del Santa. 2024

Anexo 5.6, revela que la calidad de la parte resolutiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente

Anexo 7. Carta de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado ***Carta de compromiso ético*** el autor del presente trabajo de investigación titulado**: "Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario; en el expediente N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06, 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, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). 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 les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de 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 de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) 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, 05 de octubre del 2024

Tesista: Zender Calero, Isaias Niger
Código Orcid: 0009-0000-7750-6163
DNI N° 40663410