



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N° 00630-2014-02001-
JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA –
PIURA. 2019**

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

AUTOR

MANUEL MARIO LOZADA VALLADOLID

ASESOR

Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA

PIURA – PERÚ

2019

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. CARLOS CESAR CUEVA ALCANTARA

Presidente

Mgtr. MARIA VIOLETA DE LAMA VILLASECA

Secretaria

Mgtr. RAFAEL HUMBERTO BAYONA SANCHEZ

Miembro

Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA

Asesor

AGRADECIMIENTO

A todos mis docentes por haberme alentado siempre a dar lo mejor de mí para lograr ser un buen profesional.

Manuel Mario Lozada Valladolid

DEDICATORIA

A mi esposa e hijos, por haberme siempre apoyado en mí
lucha por ser profesional en derecho.

Manuel Mario Lozada Valladolid

RESUMEN

La investigación tuvo como 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, en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, 2019. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: 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.

Palabras clave: Calidad, despido, indemnización, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on compensation for arbitrary dismissal according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00630-2014-02001-JR-LA- 01, of the Judicial District of Piura, 2018. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. Data collection was done from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, pertaining to: the judgment of first instance were of rank: very high, very high and very high; and of the second instance sentence: high, very high and very high. It was concluded that the quality of first and second instance sentences was very high and very high, respectively.

Keywords: Quality, dismissal, compensation, motivation and sentence.

INDICE GENERAL

	Pág.
Carátula	i
Jurado evaluador de tesis y asesor	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de cuadros	x
1. INTRODUCCIÓN	1
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA	7
2.1. ANTECEDENTES	7
2.2. BASES TEÓRICAS	11
2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio	11
2.2.1.1. La jurisdicción	11
2.2.1.1.1. Conceptos	11
2.2.1.1.2. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción	12
2.2.1.2. La competencia	14
2.2.1.2.1. Conceptos	14
2.2.1.2.2. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio	15
2.2.1.3. El proceso	16
2.2.1.3.1. Definición	16
2.2.1.3.2. Funciones del proceso	16
2.2.1.4. El proceso como garantía constitucional	17
2.2.1.5. El debido proceso formal	18
2.2.1.5.1. Noción	18
2.2.1.5.2. Elementos del debido proceso	19
2.2.1.6. El Proceso Ordinario Laboral	22
2.2.1.6.1. Nociones	22
2.2.1.6.2. Principios del proceso laboral	23

2.2.1.6.3. Etapas de proceso ordinario laboral	28
2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso laboral	29
2.2.1.7.1. Nociones	29
2.2.1.8. La prueba	30
2.2.1.8.1. Definición de la prueba.....	30
2.2.1.8.2. Concepto de prueba para el Juez	31
2.2.1.8.3. El objeto de la prueba	32
2.2.1.8.4. El principio de la carga de la prueba	32
2.2.1.8.5. Valoración y apreciación de la prueba	33
2.2.1.8.6. Sistema de valoración de la prueba	34
2.2.1.8.7. Finalidad y fiabilidad de la prueba	35
2.2.1.8.8. Los medios de prueba actuados en el expediente bajo estudio.....	36
2.2.1.9. La sentencia	37
2.2.1.9.1. Conceptos	37
2.2.1.9.2. Estructura de la sentencia	38
2.2.1.9.3. Principios relevantes en el contenido de una sentencia	39
2.2.1.10. Los medios impugnatorios en el proceso laboral	41
2.2.1.10.1. Definición	41
2.2.1.10.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	41
2.2.1.10.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio	43
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio	44
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia	44
2.2.2.2. El Derecho al Trabajo	44
2.2.2.2.1. Definición	44
2.2.2.2.2. Finalidad del derecho al trabajo.....	45
2.2.2.2.3. División del derecho al trabajo	46
2.2.2.2.4. Características del derecho al trabajo	46
2.2.2.3. El Contrato de Trabajo	47
2.2.2.3.1. Definición	47
2.2.2.3.2. Derechos y obligaciones que surgen del contrato de trabajo	48
2.2.2.3.3. Objeto del contrato de Trabajo	50
2.2.2.3.4. Elementos del contrato de Trabajo	51
2.2.2.3.5. Sujetos esenciales de la relación laboral.....	53

2.2.2.3.6. La autonomía del Contrato de Trabajo.	53
2.2.2.3.7. Extinción del Contrato de Trabajo.	54
2.2.2.4. El Despido	55
2.2.2.4.1. Definición	55
2.2.2.4.2. Causas reguladas para el despido	56
2.2.2.4.3. Proceso de despido	56
2.2.2.5. Despido arbitrario	57
2.2.2.5.1. Definición	57
2.2.2.5.2. La reparación frente al despido arbitrario.....	58
2.2.2.5.3. La existencia del daño	59
2.2.2.5.4. Fundamento social-jurídico de la indemnización por despido	60
2.2.2.5.5. El pago de la indemnización.	61
2.3. MARCO CONCEPTUAL	61
3. METODOLOGÍA	63
3.1. Tipo y nivel de investigación	63
3.2. Diseño de investigación	63
3.3. Unidad de análisis, objeto y variable de estudio	64
3.4. Técnicas e Instrumentos de investigación	64
3.5. Procedimiento de recolección de datos y Plan de Análisis de datos	65
3.6. Consideraciones éticas	65
3.7. Rigor científico	66
4. RESULTADOS	67
4.1. Resultados	67
4.2. Análisis de resultados	108
5. CONCLUSIONES	118
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	123
Anexo 1: Operacionalización de la variable	130
Anexo 2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable.	136
Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético.	147
Anexo 4: Sentencias de primera y de segunda instancia	148

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia	67
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	67
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	72
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	79
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	82
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	82
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa	85
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	101
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	104
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia	104
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia	107

1. INTRODUCCIÓN

La búsqueda de conocimientos sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico, motivó observar el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado.

En el contexto internacional:

En la actualidad, es mayor el número de países del mundo globalizado que dan un especial énfasis e interés en lograr que los Sistemas de Justicia sean más eficientes y óptimos, a fin de que puedan brindar una mayor confianza a la ciudadanía, proporcionar seguridad jurídica a los inversionistas y garantizar el fortalecimiento del Estado de Derecho y la Democracia al interior de sus pueblos. En este sentido, la calidad de la administración de justicia es un factor determinante de todo sistema democrático y tiene un impacto relevante en el desarrollo humano. (Gregorio, s.f.).

En los países de Italia y Francia, se generan situaciones en el sentido de que, en el primer país las decisiones judiciales tardan aproximadamente un año desde iniciado el proceso hasta su etapa resolutoria, y otro año más para que sean ejecutadas, en tanto, el segundo país, Francia, procesos con reducidos actos procesales y menos actuaciones judiciales duran de tres a seis meses desde iniciado el proceso hasta la ejecución de la sentencia. (Alesina, 2011).

En Costa Rica, la tardanza en la tramitación y solución de casos, es un factor que constituye un obstáculo para el acceso a la justicia, lo que conduce indudablemente, a que se fomente la conciliación como forma anormal de terminar el proceso, lo cual en Costa Rica ya se está llevando a cabo en algunos tipos de delitos. El peligro de esta solución, es que una de las partes acepte una conciliación que no compense el daño producido, circunstancia que también se puede producir en lo civil. Asimismo, la impreparación de los jueces, constituye un serio obstáculo para tener acceso a la justicia; pues ante esta situación, los justiciables prefieren resolver su problema mediante la conciliación, transacción, arbitraje o peor aún, mediante la renuncia a su derecho. (Arguedas, 2010).

La problemática de la justicia en Chile; es sin lugar a dudas la falta de independencia del sistema judicial, a pesar de los intentos para racionalizar el sistema legal, la falta de independencia se traduce también en una corrupción importante, de la cual las autoridades son conscientes. En este sentido, la falta de independencia suficiente para llegar a ser un sistema judicial maduro, se sustenta también en las relaciones ambiguas que los tribunales mantienen, dentro y fuera de las cortes. (Garot, 2009)

En relación al Perú:

Los problemas que parecen enraizados en forma endémica en el servicio de justicia en el Perú y que, precisamente, han motivado el desarrollo de reformas en esta área, bien pueden concretarse en los siguientes términos: elevada carga procesal, trámites complicados y elevados costos que dificultan el acceso de la población al servicio de justicia, lentitud en la tramitación de causas, corrupción, fallos y resoluciones impredecibles, infraestructura pobre y poco funcional para el desempeño de las labores judiciales, carencia de sistemas de información, deficiencias en la formación profesional de magistrados y funcionarios judiciales, inestabilidad funcional del personal judicial, etc. (Ugaz, 2009)

Para Quintanilla (2013), el Perú siempre va a requerir de cambios, porque estamos en proceso de desarrollo, aún queramos o no somos y vivimos en un país subdesarrollado, y parece que vamos en pasos lentos hacia la mejora continua y alcanzar mejores logros de los ámbitos de carácter, social, político, económico, y judicial, pero, aún falta trabajar incansablemente para la meta, no hay que dormir, ni pestañar con cuando la necesidad de los justiciables se manifiesta, sino hay que responder a sus solicitudes ya que el prestigio de las instituciones que comprenden el sistema judicial nacional sobre pesan sobre la balanza de la viva justicia.

Asimismo, en el Perú, Noda (2011) reportó que la administración de justicia en el Perú se encuentra en crisis, es ineficiente y no garantiza la propiedad privada y la riqueza, pues no da seguridad jurídica ya que sus fallos no son predecibles. A todas luces se puede ver que el problema principal de la administración de justicia en el Perú es la

corrupción. La corrupción es fuente y consecuencia a la vez de la ineficiencia del Poder Judicial. Se podría decir que son problemas de la administración de justicia la lentitud de los procesos, la falta de producibilidad de los fallos judiciales, y la falta de preparación de los jueces, entre otros.

Lora (2013) quien realizó un estudio en 2013 sobre la reforma judicial en 22 países, entre ellos el Perú, se identificó que los factores analizados sobre la independencia judicial de jure y de facto, arrojó que entre los 10 países latinoamericanos revisados, Chile y Costa Rica alcanzaron los resultados concretos más positivos en el proceso de reforma judicial, mientras que el Perú quedaba en quinto lugar.

En el ámbito local:

En la ciudad de Piura, para nadie es ajeno, como a través de los diferentes medios de comunicación social (periódicos, revistas, radio y televisión) diariamente, se informan sobre determinadas decisiones judiciales asombrosas y aberrantes, que lógicamente producen escándalos en la opinión pública. Y cuando se comenta sobre decisiones injustas o ilegales, de hecho comprometen a los actores que administran justicia, como son los señores magistrados del Poder Judicial (jueces) y del Ministerio Público (fiscales), que incluye también a la Policía Nacional como entidad auxiliar para determinados casos penales, pero no ajenos a permanentes cuestionamientos. (Gálvez, 2011).

El Poder Judicial de Piura (jueces) y del Ministerio Público (fiscales), que incluye también a la Policía Nacional como entidad auxiliar para determinados casos penales, pero no ajenos a permanentes cuestionamientos con la precisión de que como en toda entidad pública, así como hay probos, capaces y honestos, también los hay los ímprobos, incapaces y deshonestos quienes con su actuar incorrecto o venal, manchan la buena imagen de su institución. Sino trasladémonos a las encuestas públicas y periódicas respecto a estas tres instituciones. Muchas veces justificadas, porque es el ciudadano que en su calidad de litigante (justiciable) reclama o se queja cuando sus derechos son preteridos, ante inconductas funcionales, decisiones o resoluciones injustas. (Diario La República, 2013).

Así mismo Espinosa (2010), manifiesta que una de las garantías fundamentales del derecho al debido proceso establece que los operadores de justicia estamos obligados a observar la exigencia de que las resoluciones de los poderes públicos sean motivadas, es decir, que no pueden ser adoptadas de manera arbitraria, sin razonar de manera sólida y fundamentada. Igualmente indica que la motivación de la sentencia es la fuente principal del control sobre el modo de ejercer los jueces su poder jurisdiccional. Su finalidad es suministrar una garantía y evitar el exceso discrecional o la arbitrariedad, es decir, que el razonamiento carezca de todo fundamento o bien sea erróneo.

Finalmente, existe impaciencia por parte de la población, y no se entiende que la reforma de la administración de justicia es un problema estructural, y señalan que el país no está preparado para esperar con calma la elaboración de transformaciones de fondo, cuando el país exige respuestas inmediatas. (Palomino, 2010).

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2011).

Es así, que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pásara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura, que correspondió a un proceso de indemnización por despido arbitrario, donde, primero se declaró fundada en parte la demanda, de indemnización por despido arbitrario, ordenándose el pago a favor de la demandante de la suma de S/. 6,516.66 Soles; pero, ésta decisión fue recurrida, pronunciándose en segunda instancia, confirmando la sentencia apelada, pero modificando el monto, ordenando el pago de la suma de S/. 22,560.00 Soles.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue, 13 de Mayo del 2014, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue 04 de Abril del 2017, transcurrió 1 año, diez meses y 22 días.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación:

¿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, en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura; 2019?

Para resolver el problema se traza un 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, en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura; 2019.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.

2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

El trabajo se justifica por las siguientes razones; porque surge de las evidencias existentes tanto en el ámbito internacional como nacional, donde la administración de justicia no goza de la confianza social, dado que lucha constantemente con la controversial y negativa perspectiva que la población posee acerca de la misma, entonces tomando en cuenta la preponderante importancia de la justicia en una nación es que es menester idear alternativas de solución para este problema que resulta todo reto cada día más difícil para la administración de justicia.

La propuesta de investigación también se justifica en el constante descontento que existe de los ciudadanos con respecto a la administración de justicia en nuestro país, lo cual se evidencia en la emisión de sentencias de una calidad muy baja, sin respetar los criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales que la misma debe tener para que la misma sea más efectiva al momento de ejecutarse.

Al centrar nuestra investigación sobre las sentencias judiciales, podemos contribuir a mejorar el sistema de justicia, el mismo que siempre ha sido objeto de constantes cambios y mejoras, pero que en la realidad no se evidencian como deberían de darse, lo cual se traduce con el alto índice de desaprobación que tiene el Poder Judicial frente a otras instituciones del Estado.

El trabajo proviene de una propuesta de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, se basa en analizar las sentencias judiciales con el fin de brindar un apoyo con respecto a los operadores de justicia, a fin de evidenciar sus fallas más comunes con la finalidad mejorar la calidad de las decisiones judiciales que al interior de los procesos judiciales de diversa naturaleza se emiten.

Siendo, que resultados a obtener, se podrán utilizar y convertir en fundamentos de base para diseñar y sustentar propuestas de mejora en la calidad de las decisiones judiciales cuya acogida y aplicación por parte de los interesados pueden ser una respuesta para mitigar las necesidades de justicia, que últimamente gran parte del sector social peruano solicita a grandes voces, actitudes que se observan no sólo frente a los establecimientos destinados para la administración de justicia, sino también que se informan en los diversos medios de comunicación.

Finalmente, cabe destacar que el objetivo de la investigación ha merecido acondicionar un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, conforme está prevista en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Fernández (2012) en México investigó “*La ejecución de sentencias laborales*” y llegaron a las siguientes conclusiones a) Cuando se habla de la ejecución de sentencias laborales, hay que analizar dos datos constitucionales: uno el de la tutela judicial efectiva; otro el de las reglas de la separación de poderes. Adelanto que el de la ejecución de sentencias es uno de los puntos más importantes del equilibrio constitucional y por ello parto de un principio que me parece fundamental: la ejecutoriedad de las sentencias tiene aval constitucional. b) la ejecución de las sentencias de condena contra el Estado se encuentra implícito en el derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 75 inciso 22, Constitución Nacional, al remitir al Pacto de San José de Costa Rica, artículo 8.1), pues ella no sería efectiva si se limitara al sólo acceso

a la justicia o culminara con la determinación de los derechos u obligaciones. La garantía de que la sentencia debe ser ejecutada ha sido consagrada, en cierto aspecto, c) En nuestro país la regla de la separación de poderes en modo alguno se entendió como un impedimento para que los jueces pudieran ejecutar las sentencias contra el Estado. Si bien las sentencias contra el Estado nacional tuvieron, a partir de 1900, el carácter de declaratorias, ello no ocurrió en las provincias. El codificador del primer Código Contencioso Administrativo (de la provincia de Buenos Aires, 1906-2003) elaboró un procedimiento de ejecución de las sentencias si no las cumplía voluntariamente el Estado provincial, 23 al que siguieron muchos códigos provinciales y el de la ciudad de Buenos Aires (artículos 392 a 498) d) Los principios constitucionales permiten afirmar que se ha atribuido al Poder Judicial la función de garantizar el cumplimiento de las reglas de juego constitucionales, teniendo por misión restablecer el equilibrio que se ve alterado por el incumplimiento de la sentencia. De aquellos principios pueden colegirse reglas o guías que permiten arbitrar respuestas concretas para afrontar la fractura de las reglas de juego constitucionales. Muchos códigos provinciales y el de la ciudad de Buenos Aires, partiendo de aquéllas han elaborado soluciones para la ejecución de sentencias que deben cumplirse e) La ejecución de sentencia firme es, como todas la de este carácter, una actividad que, como regla general, debe estar en línea de continuidad con el título jurídico que le sirve de fundamento. Tiene por finalidad llevar a puro y debido.

Carios (2012), en Colombia, investigó: *“Contrato de mediación laboral y contrato de agencia mercantil: un estudio sobre el objeto del contrato de trabajo”*, teniendo las siguientes conclusiones: a) La identificación jurídica del contrato de trabajo obedece a una finalidad concreta, que es la juridificación del conflicto social que está en la base del sistema económico de producción, objetivo que lleva a cabo mediante la creación de unos mecanismos de protección y tutela del sujeto contractual económica y jurídicamente más débil, el trabajador. El objeto del contrato de trabajo se ha delimitado históricamente a través de la conjunción de una serie de requisitos o presupuestos en la prestación de servicios que realiza el sujeto trabajador: el trabajo objeto del contrato de trabajo es un trabajo voluntario, personal, remunerado y prestado por cuenta ajena y dentro del círculo de organización y dirección del sujeto empleador. Siendo los elementos más definatorios y más polémicos la ajenidad y la subordinación. b) La

ajenidad es un presupuesto de la relación laboral, forma parte de la realidad social sobre la que incide el Derecho para llevar a cabo la creación de la categoría contrato de trabajo y significa que el resultado de la actividad laboral del trabajador se integra en un patrimonio ajeno, se produce una cesión anticipada de los frutos del trabajo. Es una consecuencia lógica del sistema capitalista de producción y deriva de la propiedad empresarial de los medios de producción y de la incorporación a la esfera del empresario de la responsabilidad derivada de la colocación del producto en el mercado. Es, además, la nota que cualifica la retribución del trabajador, porque a cambio de la prestación de trabajo en régimen de ajenidad el trabajador obtiene un beneficio económico denominado salario. c) La subordinación es la nota característica por excelencia del trabajo objeto del contrato de trabajo, porque al incidir sobre el trabajo prestado por cuenta ajena lo cualifica de modo especial y convierte una parcela del trabajo humano en objeto principal del Derecho del Trabajo. Supone en última instancia una limitación en la capacidad de actuación contractual del trabajador, porque implica la puesta a disposición del empleador de su energía personal. Es, además, la nota característica del contrato de trabajo sobre la que recae la función de la adaptación del ordenamiento jurídico a los cambios habidos en los modos de producción y, consecuentemente, en los modos de desarrollar el trabajo. De ahí que, ante los fenómenos sociales y económicos propios de las sociedades postindustriales, haya sido objeto de numerosos debates y discusiones sobre su procedencia y su vigencia y, por extensión, sobre la mutabilidad o inmutabilidad del objeto del contrato de trabajo. Porque si se entiende que la dependencia ya no cubre todas las manifestaciones de trabajo necesitado de tutela, entonces se inicia la búsqueda de un nuevo elemento o rasgo que determine e identifique la parcela de relaciones humanas que constituya el nuevo objeto del contrato de trabajo. d) Con el propósito de comprobar sobre una relación de trabajo en concreto las consecuencias, tanto de orden jurídico como de orden práctico, derivadas de la aplicación del esquema identificativo clásico del contrato de trabajo (y de la subordinación en sus múltiples facetas y más reciente interpretación) a la diversidad de situaciones que la realidad social produce, se ha estudiado la prestación de la actividad de intermediación en operaciones mercantiles, paradigma de la naturaleza cambiante y movедiza que ha caracterizado siempre la frontera entre el trabajo autónomo y el trabajo subordinado, en la medida en que fue este tipo de actividad el que favoreció la tendencia jurisprudencial a flexibilizar la nota

de la subordinación, con el objeto de permitir que cierto tipo de mediadores mercantiles, así como las demás prestaciones de trabajo que presentaban un grado de subordinación semejante, fueran introducidos en el ámbito de cobertura del ordenamiento jurídico laboral. Y fueron también las relaciones de representación y agencia comercial las que impulsaron la creación de categorías legales y jurisprudenciales en cierto modo intermedias, como el trabajo para subordinado.

Sánchez (2013), en México, investigó *“La sentencias y su ejecución, en los procesos laborales”*, teniendo las siguientes conclusiones: a) Las sentencias deben cumplirse en sus propios términos, estando las partes vencidas obligadas a cumplirlas en las formas y términos que en aquellas se consignent. El contenido, alcance y efectos de la sentencia es el elemento esencial a partir del cual se construye el proceso de ejecución forzosa, ya que la base de éste es el contenido obligatorio de la sentencia a ejecutar. Una vez firme la sentencia, es necesario dar cumplimiento al segundo cometido de la justicia: hacer ejecutar lo juzgado. De nada sirve haber obtenido un resultado positivo en la sentencia si después no se dispone de los medios necesarios para el adecuado y fiel cumplimiento de la sentencia. Por cierto, las que se ejecutan son las sentencias estimatorias de la pretensión; las desestimatorias no producen, por regla general, otro efecto que el de mantener el acto, disposición o actuación administrativa recurrida, debiendo no obstante, entenderse que en tales supuestos la sentencia se ejecuta conservando la conducta impugnada, b) Para que exista la eficacia ejecutiva de las sentencias es menester que concurran diversos requisitos, que la sentencia recaiga sobre el fondo de la cuestión, que la sentencia esté firme, es este un requisito indispensable de la eficacia ejecutiva. Sin embargo podría ocurrir que: sentencias que no estén firmes tengan eficacia ejecutiva, sentencias recurridas siempre que los recursos se admitan a un sólo efecto, y cuando se acuerde la ejecución provisional. c) Las sentencias que estando firmes no sean ejecutivas, por ejemplo, las sentencias recurridas en revisión en el supuesto que exista un recurso de ésta índole; que la sentencia sea posible de ser ejecutada. No podría llevarse a cabo una sentencia si fuera física o legalmente imposible cumplirla. En este caso se sustituirá la realización de lo mandado por la sentencia por otra prestación que mantenga el equilibrio patrimonial; que no se acuerde la sustitución o inexecución de la sentencia; y que no cambie la legislación. d) Las sentencias desestimatorias, en principio, tienen sólo efecto entre los litigantes. Por lo que

indirectamente la decisión “alcanza” a terceros en similar situación, mientras que las estimatorias pueden extender los efectos a terceros no litigantes, que pueden verse beneficiados o perjudicados por el pronunciamiento. A diferencia de la ley española en la que, admitida la extensión ultra partem de las sentencias, se ha reconocido legitimación a quienes sin haber sido parte en el proceso se encuentran en idéntica situación a los que obtuvieron la sentencia favorable, en Argentina, acertadamente, no se admite legitimación a todos los que tuvieran interés, sino sólo a aquel o aquellos que obtuvieron el fallo favorable.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.3. 2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio

2.2.1.1. La jurisdicción

2.2.1.1.1. Conceptos

Reyes (2011) define indica que la jurisdicción, en sentido estricto, viene a ser la aplicación del derecho al caso concreto y es ejercida por los tribunales a petición de una parte. Los tribunales a que pertenece la jurisdicción tienen por ello la capacidad de resolución eficaz de las controversias planteadas.

La jurisdicción viene a ser la potestad de imponer la norma jurídica resolviendo los casos concretos con el fin de lograr la paz social mediante la imposición del derecho, significa decir el derecho, ejecutar lo juzgado. (Terrones, 1999).

Por jurisdicción también se puede definir como la potestad que tiene la autoridad pública para que a través de un órgano especializado (en este caso el Poder Judicial) pueda resolver los conflictos presentados ante el mismo, respetando siempre los límites de la soberanía estatal. (Falcón, 1978)

Devis (1984) sostiene que “la jurisdicción tiene como finalidad la realización o declaración del derecho y la tutela a la libertad individual y del orden jurídico, mediante la aplicación de la ley en los casos concretos para obtener la armonía y paz social”. (p. 73)

2.2.1.1.2. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción

Martínez (2006), señala la cosa juzgada la firmeza y autoridad con la cual cuenta un fallo judicial, cuando ya no se puedan interponer frente al mismo medio impugnatorio alguno que permitan alterar el resultado de la misma.

Como autoridad, la cosa juzgada, es la característica propia que le es propia al resultado emitido por el Juzgado al haber el mismo obtenido un carácter de firme o definitivo; y, la cosa juzgada como eficacia, implica que la sentencia adquiere los caracteres de inimpugnabilidad, inmutabilidad y coercibilidad. (Agurto, 1992).

Indica su vez Estrada (2000):

La cosa juzgada viene a ser el carácter inmutable que adquiere una decisión judicial cuando ya no puede ser cuestionada procesalmente, sin considerar cuando se presenta una cosa juzgada fraudulenta, cuya razón ser se encuentra en el hecho de que el Estado y los justiciables necesitan que el ordenamiento jurídico y las decisiones jurisdiccionales que se adopten tengan seguridad jurídica. (p. 285).

B. El principio de la pluralidad de instancia.

El principio de pluralidad de instancia viene referido a la potestad o facultad con la que cuentan las partes de poder someter a una revisión las resoluciones que son emitidas por los órganos judiciales inferiores por otros superiores, toda vez que pueden haber sido emitidas sin aplicar debidamente el derecho o sin valorar una prueba que puede ser determinante para la resolución del conflicto. (Ferreyros, 2000)

Según Montero (2011), el derecho a una pluralidad de instancias, viene limitado por los tratados internacionales, solo a la instancia al ámbito penal, por lo que podría haber normas legales que limiten la pluralidad de instancia en el ámbito civil, o que establezcan inclusive procesos civiles de una sola instancia.

Según Palacio (2003) sostiene a su vez que, por este principio, los justiciables pueden solicitar a un órgano superior que revise una resolución que ha sido expedida por un juzgado de menor jerarquía, con la finalidad de que sea revisada y poder, en uno de los

casos, un resultado favorable, aunque también puede darse el caso, que se mantenga la misma decisión.

C. El principio del Derecho de defensa.

Este principio se encuentra relacionado con uno de los pilares del debido proceso, toda vez, que las partes que forman el proceso deben de tener los medios adecuados para ejercer la mejor defensa que sea la que más se adecue a sus intereses, poder cuestionar la pretensión de la otra parte, contar con igual plazo que su contrincante en el proceso iniciado, entre otros. (Agurto, 1992).

En líneas generales constituye la posibilidad que las ambas partes del proceso puedan ejercitar las mejores actuaciones al interior de la secuela del mismo, con la finalidad de hacer frente a cada una de las etapas del mismo, con ello, podrá garantizarse que el mismo sigue una secuela imparcial, sin favorecer a ninguno de las partes. (Reyes. 2011).

Para Rubio (2005) este principio se desenvuelve en el sentido que las partes que forman parte del proceso a contar con el conocimiento del caso sobre el cual se está litigando a fin de poder ejercer la defensa más apropiada al mismo.

D. El principio de la motivación escrita de las resoluciones judiciales.

Para Echandía (2001) este principio se relaciona en que los jueces, al momento de resolver las causas, deben expresar las razones o las justificaciones objetivas que los han llevado a resolver la controversia conforme al fallo emitido, para ello, no solo debe basarse en la norma aplicada al caso concreto, sino también a los hechos probados o no, que se hubieran valorado a lo largo del proceso.

Las resoluciones emitidas por los Juzgados deben encontrarse plenamente motivadas, porque ello permitirá cuestionarlas en el caso que alguna de las partes no se encuentre conforme con el resultado de la mismas, ya que, de no estarlo, no solo evidenciaría una negligencia de parte del administrador de justicia, sino también limitaría el derecho a la doble instancia (impugnación) de las partes.

Finalmente, según Martínez (2006) con la motivación de las resoluciones judiciales, se respeta lo establecido en el artículo 139, inciso 5 de la Constitución Política del Perú, en donde claramente se establece el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, lo cual, determinará las razones y fundamentos por la cual dicha razón fue emitida, y cuál es el resultado obtenido.

2.2.1.2. La competencia

2.2.1.2.1. Conceptos

Viene a ser es el fragmento de jurisdicción atribuido al administrador de justicia o administradora de justicia. La relación que siempre se presenta con la jurisdicción, viene a ser la que una es el todo y la otra viene a ser considerada la parte. La jurisdicción es el todo; la competencia es la parte: un fragmento de la jurisdicción. (Sánchez, 2006).

Según Agurto (1992), la competencia es la distribución de la jurisdicción entre los diversos jueces que conocerán diferentes materias que sean materia de conflicto, determinándose la fijación de la misma dependiendo de factores como el territorio, la naturaleza del conflicto, el monto pecuniario, etc.

Según Montero (2011) para determinar la competencia, se debe de basar en el momento preciso en donde se presentó los hechos que han dado origen al conflicto de intereses, ello determinará el lugar en donde se deberá interponer la demanda, lo cual solo es posible si no es que por mandato legal, se establezcan criterios para interponer la demanda en determinados casos.

La competencia la constituye la capacidad que tiene un determinado juez para conocer de un proceso dependiendo del tipo de conflicto de intereses que se presente, limitando con ello a que solo el mismo puede conocer de esta Litis, competencia que es ratificada por la parte demandada en el caso que conteste la demanda, sin perjuicio a que la pueda cuestionar a través de una excepción de incompetencia. (Baca, 2010).

2.2.1.2.2. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio

Nuestra legislación ha previsto que el único titular para determinar la competencia es el demandante, entendiéndose como la parte (laboral, patronal o sindical) que decide interponer la acción judicial. Se trata pues, e una autodeterminación que ejercita de apertura el emanante. (Martínez, 2012).

En tal sentido, siendo imperativo de quien demanda hincar contra quien habrá de entenderse la acción, será en ese preciso momento que tendrá que “escogerse” al juez llamado a transigir la controversia a iniciar: juez de paz letrado, juez de trabajo o mixto, sala especializada o mixta de trabajo. Y no podría ser de modo distinto, pues al iniciarse una controversia, del reclamante al acudir al oficio jurisdiccional, depositando su acción, tendrá que señalar con precisión al juez que se abocara a su conocimiento. (Peralta, 2000).

Los asuntos laborales navegan, necesariamente, a través de la existencia de un contrato e trabajo en vía de ejecución, extinguido o novado. Por consiguiente, ese contrato tienen Dos partes bien delimitantes: trabajador y empleador, al mismo tiempo, que se ejecuta en uno o varios lugares geográficos bien determinados, *a priori*, por el empleador. Por consiguiente, el legislador ha deseado que allí donde se ejecutó el trabajo, o donde mantiene el empleador su domicilio principal, sea a su vez, el lugar para determinar la competencia judicial de cualquier litigio laboral. (Haro, 2006).

Si acaso no fuesen suficientes las circunstancias para interponer la demanda en el centro de trabajo, como tampoco en la filial, o que por alguna circunstancia el trabajador se encuentre en un lugar donde no existan juzgados e trabajo o sustitutos, la ley se ha colocado en la hipótesis de que en estos casos la acción se entablara en el domicilio principal el empleador, entendida como tal, aquel que aparece en los estatutos de fundación de la empresa (sede estatutaria); pero nada obsta que sea el domicilio donde se encuentra el mayor numero de órganos de dirección el escogido para el emplazamiento (sede social real). (Reynal, 2006).

2.2.1.3. El proceso

2.2.1.3.1. Definición

Según Tovar (2009) el proceso es la manifestación de un conflicto de intereses, en donde se debaten las dos posiciones de las partes que forman parte del mismo (demandante y demandado), las cuales forman una relación jurídico procesal válida, conflicto que se solucionará cuando se emita una resolución judicial llamada sentencia, emitida por el Juez que es el director del proceso.

Según Reyes (2011), brinda una definición de proceso por el cual la define como la secuencia de actos relacionados con la finalidad de obtener un resultado final, el cual es emitido por una autoridad legal, a la cual se pone en conocimiento el conflicto a fin de que emita una decisión a favor de alguna de las partes.

Entonces, el proceso comprende una sucesión de etapas dispuestas en un cierto orden entre la demanda y la sentencia, y regidas por un determinado procedimiento, que fija el código respectivo; de tal modo, el proceso no se confunde con el procedimiento; el primero está integrado por actos sucesivos que deben cumplirse en la forma establecida por el segundo. (Chapinal, s. f.).

Martínez (2006) brinda una definición que se relaciona con las actuaciones procesales, así indica que el proceso es el conglomerado de actos procesales realizados, tanto por las partes como por el Juez, los cuales se encuentran relacionado unos con otros, en una secuencia establecida y que culmina con una sentencia judicial que finalmente adquirirá la calidad de cosa juzgada.

2.2.1.3.2. Funciones del proceso

A. Interés individual e interés social en el proceso.

Reyes (2011) sostiene que el proceso no solo busca la satisfacción de un interés de naturaleza privada, sino que también es de fin público ya que con el mismo, al culminar el mismo y solucionar el conflicto de intereses, la paz social se ve restituida y la convivencia vuelve a ser pacífica.

Vinatea (1997) por su parte indica que el interés privado o individual del proceso radica en la solución que el demandante busca obtener del conflicto de intereses al

interponer la demanda e iniciar un proceso, para con el lograr satisfacer su pretensión de la cual es objeto el proceso.

Finalmente, conforme a Herrera (2010), con el proceso no solo se busca que la sentencia resuelva el conflicto de intereses, sino que se va satisfecha la pretensión formulada por el demandante en su demanda o del demandado en su reconvención (en el caso de ser procedente la misma), con ello, la finalidad para lo cual fue iniciado el mismo estará lograda.

B. Función pública del proceso.

Zavaleta (2002) indica, “mientras el fin particular del proceso es que se haga justicia con una connotación de proyección social, el proceso cumple una función pública, por medio de la cual se busca prevalecer el sentido del derecho”. (p. 113).

A su vez, sostiene que además de la función individual que tiene el proceso, la cual se manifiesta con la búsqueda de la solución a una disputa de intereses o controversia que se presenta entre las partes, la función pública viene representada con la administración de justicia para llegar a lograr la paz social. (Terrones, 1999).

Puppio (2008) indica, que mientras el fin particular del proceso es que se haga justicia con una connotación de proyección social, el proceso cumple una función pública, por medio de la cual se busca prevalecer el sentido del derecho.

2.2.1.4. El proceso como garantía constitucional

Según Oliveros (2010):

El proceso debe de reunir un cierto número de garantías que hagan válido el mismo y que garanticen que se llevará respetando los parámetros de justicia establecidos, en condiciones previamente establecidas por la Constitución, para con ello garantizar la eficacia de la sentencia emitida (p. 241).

Al referirse que el proceso cuenta con tutela constitucional, se refiere a que previamente se encuentra regulado en el ámbito de la Constitución, en donde se establecen las

garantías mínimas que deben de seguirse para que sea válido como lo son Jueces imparciales, motivación de las resoluciones, derecho de defensa, etc. (Martínez, 2006).

Rubio (2005) indica que todos los procesos tienen un aspecto constitucional, toda vez que se busca tutelar los derecho que en su mayoría se encuentran recogidos en la Constitución, además de seguir los lineamientos que en la misma se regulan en favor de los ciudadanos.

Finalmente, Bustamante (2001) sostiene que la Constitución, sin ser un documento netamente procesal, recoge los elementos que son necesarios mínimamente para que el proceso sea válido, y que sea desarrollado de una manera adecuada en beneficio de todas las partes que forman parte del mismo y no se vean afectados sus derechos constitucionales.

Landa (2012) menciona que “el derecho al debido proceso, en su dimensión formal, está referido a las garantías procesales que dan eficacia a los derechos fundamentales de los litigantes mientras que, en su dimensión sustantiva, protege a las partes del proceso frente a leyes y actos arbitrarios de cualquier autoridad, funcionario o persona particular pues, en definitiva, la justicia procura que no existan zonas intangibles a la arbitrariedad, para lo cual el debido proceso debe ser concebido desde su doble dimensión: formal y sustantiva.” (Pág. 17).

2.2.1.5. El debido proceso formal

2.2.1.5.1. Noción

Para Bustamante (2001):

Al hablar de debido proceso formal, se encuentra relacionado con las garantías que se debe tener al interior de un proceso para que el mismo sea eficaz frente a las partes y que los derechos de los mismos no sean vulnerados mientras dure el mismo. (p. 121).

Sarango (2008), a su vez, define al debido proceso como la serie de requisitos que se debe de cumplir al interior de un proceso con respecto a las partes, a fin de garantizar el

conjunto de derechos que deben ser aplicados al mismo, y con ello obtener un resultado favorable a alguna de las partes, con lo cual se termina el mismo.

Zumaeta (2008) promueve el respeto del debido proceso, toda vez que dentro del mismo, se tendrán las garantías suficientes para que los justiciables puedan tener la confianza que el proceso no adolezca de fallas o que se presenten actos que entorpezcan el mismo, vulnerando los derechos que les asisten a las partes, como lo son el tener un juez imparcial, emplazamiento válido, etc.

2.2.1.5.2. Elementos del debido proceso

a) Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.

Según Montero (2011) al hablar de un Juez independiente, se refiere a que el mismo no puede ser presionado por ningún otro poder del Estado ni por ninguna otra persona, de ninguna clase, a fin de favorecer o alterar la secuencia del proceso, o el resultado del mismo, es decir, debe emitir su decisión sin interferencias ajenas.

Un Juez responsable a su vez, se relaciona con el hecho de que debe velar por los derechos de las partes y que el proceso se lleve a cabo sin interrupciones innecesarias, sin dilatar el mismo, a fin de emitir una decisión fundada en derecho (Martínez, 2006).

Finalmente, Landa (2002) indica que al hablar de un Juez competente, está relacionado en que el mismo sea el que debe conocer del proceso desde un principio, para garantizar con ello la correcta secuencia del proceso, ya que los jueces son competentes en base a las materias, territorio o cuantía, por lo que el proceso a iniciarse debe hacerse tomando en cuenta las reglas de la competencia.

b) Emplazamiento válido.

Como dice Gómez (1992) con el emplazamiento se pone de conocimiento de la parte demandada de la demanda que se ha iniciado en su contra, para que el mismo pueda ejercer su derecho de defensa durante el transcurso del proceso.

Al emplazar, se corre traslado a la parte demandada para que válidamente tome conocimiento del proceso judicial que se le ha iniciado, además se otorga un plazo

conforme a ley para que pueda ejercer su primer acto procesal, el cual, generalmente es la contestación de demanda. (Davis, 1997).

Si se produce un emplazamiento inválido, el cual puede consistir en la notificación en un domicilio al fijado en la demanda, o se notifica solo la demanda sin contar con los anexos o medios probatorios, el acto de emplazar es nulo, por no haber cumplido con los requisitos de ley, pudiendo el demandado solicitar dicha nulidad. (Monroy, 2004).

No se debe confundir la notificación con el emplazamiento, toda vez, que si bien es cierto, en ocasiones se consideran que es lo mismo, existen notificaciones que no otorgan un plazo para su cumplimiento, por lo tanto no hay emplazamiento en ellas. (Landa, 2002).

c) Derecho a ser oído o derecho a audiencia.

Reyes (2011) indica que no es suficiente contar con un adecuado emplazamiento, sino que es el propio demandado al que debe permitírsele ser oído para que ejerza su derecho de defensa, en este caso, será oído al momento de contestar su demanda, en donde brindará sus argumentos frente a la pretensión del demandante.

Herrera (2010) sostiene que el derecho a ser oído o derecho de audiencia también se manifiesta en el principio de audiencia que regula nuestro ordenamiento jurídico procesal, por la cual, las partes pueden participar de las audiencias que al interior del proceso se lleven a cabo.

Según Márquez (2011), la exigencia para que la parte que ha perdido un proceso cumpla con la sentencia conforme se ha resuelto en la misma, debe previamente permitido que ejerza su derecho a ser oído, a través de los actos procesales pertinentes, que le hayan permitido defender su derecho o su pretensión.

d) Derecho a tener oportunidad probatoria.

El derecho a la oportunidad probatoria se basa en la función que tienen los medios probatorios dentro del proceso, ya que son ellos los que generaran el convencimiento al

Juez si los hechos argumentados por las partes se encuentran amparados o no, sustentando su pretensión en los mismos. (Martínez, 2006).

Véscovi (1984) indica que este derecho se relaciona con la oportunidad que tienen las partes para presentar medios probatorios los cuales servirán de sustento de sus pretensiones, por tanto, la oportunidad se presenta tanto en la presentación de la demanda (para el demandante) como en la contestación de la demanda (para el demandado), aunque existe la oportunidad de ofrecer medios probatorios extemporáneos.

Las partes pueden ofrecer las pruebas que mejor puedan parecerles y que puedan sustentar sus pretensiones, pero se debe tener presente que una vez presentadas las mismas forman parte del proceso, y si bien una de ellas las puede presentar, puede ser favorable para la parte contraria, sin poder objetar el hecho de valorar una prueba a favor de la parte que no la ofreció. (García, 2004).

e) Derecho a la defensa y asistencia de letrado.

Según Montero (2011), como uno de los pilares del debido proceso, el derecho a la defensa es uno de los que garantiza que el proceso se llevará a cabo con plena garantía, toda vez, que al permitir que las partes ejerzan el derecho de defensa, permitirá que el Juez tenga el conocimiento de ambas partes y sentenciar de una manera más objetiva.

Este derecho a la defensa constituye un bastión del debido proceso, ya que permite que las partes puedan actuar en las instancias del proceso, conforme a los requerimientos y actuaciones del mismo, para que brinden sus contradicciones sobre los hechos de los cuales le son imputados y en base a sus pruebas, poder debatir los mismos. (Torres, 2008).

Según Landa (2002) en lo que se refiere a la asistencia de letrado, sostiene que muchas personas no son conocedoras del derecho y el abogado es el llamado a ejercer la defensa, ya que es el conocedor de las normas, procedimientos y demás que permitirán

que tanto el demandado o demandante, pueden actuar conforme a los lineamientos pre establecidos.

2.2.1.6. El Proceso Ordinario Laboral

2.2.1.6.1. Nociones

El proceso ordinario laboral es toda una innovación dentro de nuestros procedimientos que siempre tendieron a su sumarización. Se trata de una acción judicial cuyo trato diferenciado permite la tramitación de cualquier demanda contenciosa o no contenciosa, dependiendo de la cuantía, de la naturaleza del proceso y que, por lo tanto, el juez, que es competente para conocer su cauce, para llevarlo adelante, tendrá que compulsar previamente los presupuestos de hecho que le son exigidos por la norma. (Ampuero, 2004).

Estos procesos están reservados para aquellas causas que no tengan una vía procedimental propia a condición que la ley puntualmente así lo determine, o por su cuantía. (Pasco, 2001)

Indica Gómez (2001) que el plazo para contestar una demanda de es la naturaleza es el más amplio que advierte la norma: diez (10 días) hábiles y dentro de los quince (15) días subsiguientes se señalará la diligencia de audiencia única de conciliación y pruebas. En apariencia, y siempre que se den las condiciones materiales adecuadas, este procedimiento debería concluirse en un plazo de 40 días hábiles luego de haberse emplazado al demandado (10 días para contestar la demanda, 15 para llevar adelante la diligencia única y 15 para sentenciar).

Siguiendo toda una tradición procesal de larga data, la mayor carga procesal de los expedientes que se tramitan en materia laboral son los ahora denominados procesos ordinarios, puesto que la experiencia nos indica que la casi totalidad de procedimientos que se ventilan versan sobre asuntos salariales en todas sus variables. (Quispe, 2009).

Los procesos denominados ordinarios, tienen la particularidad de brindar a las partes un mayor sosiego para demostrar sus puntos de vista; en ocasiones, le brindan al juzgador la posibilidad de recurrir a las pruebas de oficio a fin de mejor discernir jurídicamente al

momento de sentenciar, y, tratan, para distinguirse de los procesos especiales, de constituir una suerte de proceso-marco donde puedan confluír, la mayoría de procesos judiciales, salvo la carga procesal especial, que por norma general, es la excepción de estos procesos. (Mendo, 2013).

2.2.1.6.2. Principios del proceso laboral

A. Principio de veracidad o de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad o de veracidad se constituye como en un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, delimita que el juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, esto es, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. (Pla, 1998).

Significa que 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 hechos. (Pérez, 2000).

En aplicación del principio de primacía de la realidad, la naturaleza jurídica de la relación laboral se determina por el hecho real del trabajo desempeñado por el actor y no así por la calificación que le da el empleador. (Salas, 2010).

El principio de primacía de la realidad es una de las reglas rectoras o líneas directrices que informan la elaboración de las normas de carácter laboral y tiene aplicación práctica tanto en sede constitucional, judicial y también en sede administrativa, reconocido como un principio ordenador de la inspección del trabajo en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo. (Vinatea, 2009).

Se le suele definir como aquel instrumento procesal que deben utilizar los magistrados al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso laboral o constitucional, en

un caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales, debiendo privilegiarse siempre los primeros, es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos. (Carrasco, 2006).

B. Inmediación

El juzgador debe establecer una relación directa con las partes, recabando y actuando de modo personal los medios probatorios, a efectos de que la decisión a dictar responda con mayor fidelidad a la controversia jurídica suscitada, a lo actuado en el proceso y al derecho. (Avalos, 2011).

La inmediación requiere que el juez de la sentencia sea el mismo que actuó las pruebas, pero no es un principio absoluto y admite excepciones, de tal manera que el juez que se hace cargo de un proceso, ya en estado de sentencia, está facultado, y no obligado, a repetir las audiencias, solo si lo considera indispensable, precisamente por la vigencia del principio de la preclusión del proceso. (Pla, 1998).

Con el principio de inmediación se busca una inmediata comunicación entre el juez y las personas que obran en el proceso, el juez que inicia la audiencia de pruebas concluirá el proceso, salvo que fuera promovido o separado, en cuyo caso el juez sustituto lo concluirá. (Ampuero, 2004).

Así, el juez debe mantenerse en relación directa con las partes y recibir personalmente las pruebas, lo que indefectiblemente resulta de la mayor Importancia; pues, solo así tendrá la oportunidad de conocer y apreciar las condiciones morales de los litigantes, cuando dicen la verdad o cuando se abstienen de hacerlo para, llegado el caso, no solo ejercer con eficacia sus facultades de conciliación, sino también valorar su conducta durante el proceso, adquiriendo los elementos que le van a permitir formar convicción para un fallo justo, lo que no sería posible si el juez sentenciador es distinto al que ha dirigido el proceso en la actuación de las pruebas. (Salas, 2010).

El principio de Inmediación determina que la actividad probatoria transcurra en presencia del juez encargado de pronunciar sentencia; es decir, se busca que el juez que va resolver el conflicto dirija personalmente las diligencias más importantes; lo cual

también implica que tenga contacto directo con el material probatorio incorporado al expediente, hecho de suma Importancia para la búsqueda de la verdad real dentro del proceso laboral. Como director del proceso, el juez apreciará la conducta procesal de las partes, sus reacciones y se formará un concepto respecto de ellas, que puede y más bien debería constituir un elemento Importante cuando realice la valoración de los medios probatorios; pero no solo es el contacto directo con las partes y los abogados, sino además con todo el material del proceso. (Carrasco, 2006).

C. Inversión de la carga de la prueba

La inversión de la carga de la prueba implica que la ley determina excepcionalmente quién debe probar, por lo que existe afectación al debido proceso cuando arbitrariamente el órgano jurisdiccional establece la inversión de la carga probatoria en casos que la ley no lo establece. (Elías, 1999).

Conforme a lo establecido por Ley Procesal del Trabajo, corresponde (como regla general en el proceso laboral) al empleador demandado: probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y en el contrato individual de trabajo; la norma descrita subvierte la regla clásica del proceso común según la cual quien afirma algo está obligado a demostrarlo. (Pérez, 2000).

La inversión de la carga de prueba es el traslado, por mandato legal expreso, de la obligación de probar de quien alega un hecho a quien niega su existencia: vale decir, es el demandado quien deberá desvirtuar lo afirmado por el demandante, y de no hacerlo se le daría la razón a este último respecto de las pretensiones contenidas en la demanda. Esta excepción se establece generalmente cuando el demandado (la otra parte) está en mejor posición para brindar o proveer los medios probatorios que acrediten la verdad de los hechos; empero, en materia procesal laboral el fundamento de fondo es más bien de carácter tuitivo. (Vinatea, 2009).

Y es que, al ser la parte débil de la relación laboral, al trabajador le suele resultar más difícil acceder a los medios probatorios necesarios para lograr el reconocimiento de sus derechos. Como parte dominante de la relación laboral, el empleador, en cambio, tiene

mayores facilidades a tales efectos y en todo caso en su poder obran documentos que pueden acreditar los hechos expuestos en la demanda, los mismos que pueden estar archivados en la memoria de una computadora y que eventualmente se requeriría sean objeto de una pericia. (Carrasco, 2006).

En el proceso laboral, la inversión de la carga de la prueba no afecta necesariamente al demandado, sino directamente al empleador, pues este último podría ser también demandante. De darse el caso de que el empleador sea el demandante, le corresponderá probar sus aseveraciones. (Haro, 2006).

D. In dubio pro operario

En la aplicación del principio protector laboral, bajo la regla del in dubio pro operario se declara que en la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo se debe aplicar la interpretación que es más favorable al trabajador. (Ampuero, 2004).

Este principio será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de “norma” abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc. (Elías, 1999).

Para Carrasco (2006) el principio in dubio pro operario hace referencia a la traslación de la vieja regla del derecho romano in dubio pro reo. Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que, a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado.

Pérez (2000) sostiene que la aplicación del referido principio in dubio pro operario está sujeta a las cuatro consideraciones siguientes: a) Existencia de una norma jurídica que como consecuencia del proceso de interpretación ofrece varios sentidos. b)

Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional.

c) Obligación de adoptar como sentido normativo a aquel que ofrece mayores beneficios al trabajador. d) Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de este, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador.

En virtud del principio de *in dubio pro operario*, si de una norma se desprenden varios sentidos distintos, el intérprete debe elegir entre ellos el que sea más favorable para el trabajador. Según señala la Constitución y la ley, este principio solo puede ser aplicado por el juez en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando existan varias normas aplicables a un caso concreto, y deberá interpretar o, aplicar la norma que favorezca al trabajador; vale decir, es el último recurso cuando las herramientas que nos otorga la teoría general del Derecho han fallado en la tarea de resolver una “duda insalvable”. (Pla, 1998).

En ese sentido, debe dejarse bien establecido que este principio solo es aplicable para la interpretación de normas jurídicas, mas no de los hechos, por lo que en caso de existir duda sobre estos se deberá absolver al demandado de la pretensión iniciada en su contra. (Vinatea, 2009).

E. Gratuidad procesal

El principio de la gratuidad de la administración de justicia y de la defensa gratuita para las personas de escasos recursos; y, para todos, en los casos que la ley señala. Dicho precepto constitucional, en lo que al caso importa resaltar, contiene dos disposiciones diferentes: por un lado, garantiza el principio de la gratuidad de la administración de justicia... para las personas de escasos recursos; y, por otro, consagra la gratuidad de la administración de justicia (...) para todos, en los casos que la ley señala. (Ampuero, 2004).

La primera disposición comporta una concretización del principio de igualdad en el ámbito de la administración de justicia. Según este, no se garantiza a todos los

justiciables la gratuidad en la administración de justicia, sino solo a aquellos que tengan escasos recursos económicos. (Salas, 2010).

En el ámbito judicial ese mandato se traduce en asegurar, a las personas de escasos recursos [entiéndase económicos], el acceso, el planteamiento y la obtención de un fallo judicial que resuelva sus diferencias dentro de un proceso judicial gratuito. (Haro, 2006).

La gratuidad en la administración de justicia, en los términos constitucionalmente establecidos ha sido desarrollada por el artículo 24 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, modificado por la Ley N° 26846, según el cual, se encuentran exonerados del pago de las tasas judiciales, entre otros, los litigantes a los cuales se les ha concedido auxilio judicial, institución que, por otro lado, está regulada por el artículo 173 y siguientes del Código Procesal Civil. (Avalos, 2011).

En el principio de gratuidad a favor del trabajador tiene aceptación casi unánime en la doctrina nacional en materia de Derecho Procesal Laboral. Con él se busca facilitarle al trabajador el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva para demandar la restitución de sus derechos laborales. Más aún, si tenemos en cuenta que dentro de la relación laboral, la posición jurídica del trabajador es siempre de desventaja (económica, negocial) respecto del empleador. (Elías, 1999).

2.2.1.6.3. Etapas de proceso ordinario laboral

Este proceso ordinario se inicia con la interposición de la demanda. Si se cumplen los requisitos de forma, se procederá a su admisión en un plazo de cinco días y, en la misma resolución se correrá traslado al demandado y se citará a Audiencia de Conciliación, la cual deberá realizarse en un plazo de veinte a treinta días hábiles de producida la calificación. Es decir que en un mismo acto procesal se producen la admisión de la demanda, su traslado al demandado y la citación a Audiencia. (Haro, 2006).

En esta Audiencia de Conciliación, se buscará que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio y, en caso no prospere esto último, se establecerán las cuestiones

controvertidas. Luego, el demandado entregará la contestación de la demanda, con lo cual recién toman conocimiento de la misma tanto el juez como el demandante.

(Carrasco, 2006).

La Audiencia de Juzgamiento en la cual se materializa el principio de concentración referido al concentrarse las siguientes cuatro etapas: a) Confrontación de posiciones, b) Actuación probatoria, c) Alegatos y d) Sentencia. (Pérez, 2000).

Concluidos aquellos, el juez inmediatamente o en un lapso de hasta sesenta minutos, procederá a emitir el fallo (parte resolutive de la sentencia). Esto es una novedad importante, pero ojo que la ley exige únicamente el fallo, mas no los fundamentos ni considerandos que la amparan, pudiendo señalarse únicamente lo siguiente: “Se declara fundada la demanda, reconociéndose el vínculo laboral, en consecuencia páguese los beneficios sociales correspondientes” o “Se declara infundada la demanda de despido arbitrario”. (Avalos, 2011).

Finalmente, Salas (2010) sostiene que acto seguido se citará a las partes para que en cinco días hábiles se apersonen al Juzgado para notificarles la sentencia completa, incluyendo los fundamentos que la amparan, pudiendo interponer los medios impugnatorios que consideren pertinentes.

2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.1.7.1. Nociones

Los puntos controvertidos vienen a ser aquellos argumentos que son afirmados por cada una de las partes en sus respectivos escritos, las cuales son puestas en confrontación y sobre lo cual se va a decir al momento de sentenciar, al existir un problema o discrepancia entre las mismas. (Larico, s.f.).

Coaguilla (s.f.) sostiene que los puntos controvertidos con los supuestos que cada una de las partes propone en el momento que formulan sus pretensiones en sus respectivos escritos, y que en un momento determinado colisionan entre ellos, al formar parte del conflicto de intereses que se pretende resolver al momento de iniciarse el proceso indicado.

El demandante, al momento de proponer su demanda formula una pretensión que la dirige contra el demandado, el cual a su vez la rechaza en su escrito de contestación de demanda, es en ese momento en que surgen los puntos controvertidos del proceso, es decir, determinar si corresponde amparar la pretensión a favor demandante o desestimar la misma a favor del demandado. (Gozaini, 1992).

2.2.1.8. La prueba

2.2.1.8.1. Definición de la prueba

Junto con la prueba, y dentro del Derecho Probatorio, esto es, el conjunto de normas que disciplinan la proposición, admisión, práctica y valoración de las pruebas, debemos hacer una mención singular a la Probática, entendida como ciencia de los hechos en el proceso y que representa las técnicas o el arte de verificación de los hechos extraprocesales. (Infante, 2003).

Se trata de un saber multidisciplinar, en el que interviene no solo el Derecho probatorio, sino también la lógica y la psicología, cuya finalidad (en palabras de uno de sus grandes cultivadores) es la de rescatar del pasado relacionado históricamente con los hechos que se intenta probar en el proceso, bien sea por medios convencionales o científicos, todos a que verdad. (Lluch, 2012)

Garantizar la admisión de la prueba justificada. Se trata de un mandato específico en cuanto al juicio de admisión de los medios de prueba. Dicha teoría ha venido a sustituir aquella otra que sostenía la prioridad por la admisión que por la denegación de la prueba, y dota de mayor precisión el juicio de admisión de los medios de prueba. (Jinesta, 2000).

Naranjo (1996) sostiene que con la prueba justificada se pretende, conjugar el derecho de defensa con la evitación de dilaciones indebidas y las pruebas redundantes. En efecto, la admisión de una prueba de costosa elaboración y cuya relevancia sea escasa en términos del fallo de la sentencia, sobre encarecer innecesariamente el coste económico del proceso, lo va a dilatar excesivamente.

Jurídicamente, se denomina, así a un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio. (Levene, 1999).

2.2.1.8.2. Concepto de prueba para el Juez

Y en un sistema de libre valoración de la prueba no significa que el juez pueda apreciar a su libre arbitrio los medios de prueba, sino que deberá efectuarlo, en palabras del mismo Magistrado, conforme a principios o pautas seguros de enjuiciamiento de acciones, conductas y hechos de relevancia procesal, depurándolos conforme a las máximas de experiencia. (Lluch, 2012)

Y en palabras de Taruffo (2002), la libre valoración «presupone la ausencia de aquellas reglas [las que predeterminan el valor de la prueba] e implica que la eficacia de cada prueba para la determinación del hecho sea establecida caso a caso, siguiendo criterios no predeterminados, discrecionales y flexibles, basados esencialmente en presupuestos de la razón.

Juez le interesa la conclusión a que pueda llegar con la actuación de ellos: si han cumplido o no con su objetivo; para él los medios probatorios deben estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido. (Gutiérrez, 2003).

Por otro lado, Peralta (2000) precisa que son las realidades que en general pueden ser probadas, con lo que se incluye todo lo que las normas jurídicas pueden establecer como supuesto factico del que se deriva una consecuencia también jurídica.

La prueba son los medios que van a ayudar al juzgador al esclarecimiento del comportamiento punible y a la decisión judicial. Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia. (Zevallos, 2000).

2.2.1.8.3. El objeto de la prueba

El objeto de la prueba no son los hechos, sino las afirmaciones que sobre los hechos efectúan las partes, tal como apunta Serra Domínguez, o los enunciados sobre hechos, como indica Taruffo (2002).

Los hechos existen en la realidad, fuera del proceso, y en el proceso se verifican las afirmaciones que las partes efectúan sobre los mismos y a través de los escritos de alegaciones. Incluso autores que han defendido que en el proceso se prueban los hechos han matizado su postura. (Escobar, 2012).

Así Florencio (2002), afirma que son objeto de prueba los hechos, añade que el juez sólo se enfrenta directamente con los hechos en la inspección ocular. En todos los demás casos, se le presentan como afirmaciones de las partes. Los hechos necesitan de la carga de la alegación, por lo que concluye que son objeto de prueba los hechos en cuanto afirmados o las afirmaciones en la medida que contienen hechos.

Por objeto de la prueba debe entenderse lo que pueda ser probado en general, aquello sobre lo que pueda recaer la prueba, noción puramente objetiva y abstracta, no limitada a los problemas concretos de cada proceso y a los intereses o pretensiones de las diversas partes, de aplicación igual en actividades extraprocesales, sean o no jurídicas. (Fronzizi, 1994).

Son las realidades que en general pueden ser aprobados con lo que se excluye todos lo que las normas jurídicas pueden establecer como supuesto factico del que se deriva una consecuencia también jurídica .en este sentido el planteamiento correcto de la pregunta la respuesta tiene que ser siempre general y abstracta, sin poder referirse al proceso Concreto. (Landa, 2012).

2.2.1.8.4. El principio de la carga de la prueba

Este principio pertenece al Derecho Procesal, porque se ocupa de los actos para ofrecer, admitir, actuar y valorar las pruebas, a fin de alcanzar el derecho pretendido. (Coviello, 1999)

Incumbe a quien de una afirmación propia pretende hacer derivar consecuencias para el favorable; porque justo es que quien quiere obtener una ventaja; soporte las desventajas a ella conexas, entre las cuales se cuenta la carga de la prueba. Aplicando este principio, resulta que cualquiera que afirma tener un derecho (por vía de acción o por vía de excepción) debe probar el hecho jurídico de que deriva el derecho, y, por lo tanto, todos los elementos y requisitos que por ley son necesarios para que se tenga el hecho jurídico idóneo para producir el derecho que se pretende. (Haro, 2006).

El principio de la carga de la prueba supone la auto responsabilidad de los sujetos procesales por la conducta que adopten en el juicio, de tal manera que si no llega a demostrarse la situación fáctica que las favorecen por no ofrecerse medios probatorios o ser estos inidóneos, recaerá sobre ellos un fallo desfavorable. (Reynal, 2006)

Colomer (2003) sostiene que la carga de prueba importa no solo ofrecer el medio o los medios probatorios para demostrar la veracidad de los hechos agregados, sino actuarlos en observancia de las normas previstas por el ordenamiento jurídico procesal.

La carga de la prueba constituye una especie de obligación procesal de acreditar un hecho afirmado o el que señala el ordenamiento procesal tratándose de la inversión de la carga de la Prueba. La carga de la prueba es de cargo del demandado a quien se le atribuye la autoría del daño y no al demandante que alego el dolo o la culpa para reclamar la indemnización. (Peña, 2010).

2.2.1.8.5. Valoración y apreciación de la prueba

Únicamente se producirá una limitación de eficacia probatoria, pues el juez sentenciador queda vinculado por los datos que aparecen cubiertos por la fe pública del secretario judicial, esto es: a) el hecho que motiva su otorgamiento (existencia del reconocimiento judicial); b) el día, hora y lugar del reconocimiento, así como las personas que estuvieron presentes, y de la pertenencia de sus firmas (datos extrínsecos formales); c) del lugar, objeto o persona sobre la que versó el reconocimiento judicial y de las manifestaciones u observaciones que se realizaron (datos intrínsecos objetivos). Por el contrario, el acta de reconocimiento de reconocimiento judicial no desplegará efectos probatorios ni podrá tenerse por cierto respecto a lo manifestado u observado

por las partes, ni siquiera por las percepciones del tribunal datos intrínsecos subjetivos. (Lluch, 2012).

Los autores, suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también, de la apreciación razonada. Pero, por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para escoger los medios con los cuales pretenden obtener la convicción del juez, respecto de los hechos expuestos en el proceso. (Parra, 2010)

Por su parte Vences (2010) precisa, la apreciación de la prueba consiste en un examen mental orientado a extraer conclusiones respecto del mérito que tiene o no un medio probatorio para formar convicción en el Juez; agrega, que es un aspecto del principio jurisdiccional de la motivación de las sentencias y es requisito indispensable de éstas. Pero, a pesar de que es una obligación del Juez apreciar todas las pruebas, en el respectivo fallo sólo expresará las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión conforme se contempla en la norma del artículo 197 del Código Procesal Civil.

El Código Procesal Civil prevé que todos los medios probatorios presentados y actuados, según sea el caso, son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada y que, sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sirvan para el sustento de la decisión judicial. (Rebollo, 2013).

2.2.1.8.6. Sistema de valoración de la prueba

a) El sistema de la tarifa legal: En este sistema, la ley establece el valor de cada medio de prueba actuado en el proceso. El Juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. Su labor se reduce a una recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal. Por este sistema el valor de la prueba no lo da el Juez, sino la ley. (Asís, 2006).

La prueba legal consiste en la producción de reglas que predeterminan, de forma general y abstracta, el valor que debe atribuirse a cada tipo de prueba. (Rioja, 2011).

b) El sistema de valoración judicial: En este sistema corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho, apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto. Si el valor de la prueba lo da el Juez, ese valor resulta subjetivo, por el contrario, en el sistema legal lo da la ley. (Martínez, 2012).

Debe entenderse que esta facultad entregada al Juez: la potestad de decidir sobre el derecho de las partes para alcanzar la justicia, en base a su inteligencia, experiencia y convicción es trascendental. De ahí que la responsabilidad y probidad del magistrado son condiciones indiscutibles para que su actuación sea compatible con la administración de justicia. (Sabogal, 2012)

Infante (2003) afirma:

El magistrado debe considerar la prueba en su conjunto, como un todo, siendo además irrelevante su fuente, en virtud del principio de comunidad o adquisición que postula a la pertenencia al proceso de todo lo que en él se presenta o actué. La valoración es, pues, global, generalizada El hecho de que el artículo 197 del Código Procesal Civil, establezca que en la resolución solo serán expresadas la valoraciones esenciales y determinantes que sustenten la decisión del juez no significa conferirle a este la facultad para prescindir de algún medio de prueba. (p. 341).

2.2.1.8.7. Finalidad y fiabilidad de la prueba

La finalidad, se observa en la norma del artículo 188 del Código Procesal Civil, en donde se indica —Los medios de prueba tienen como fin acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones. (Levene, 1999)

Por su parte, respecto de la fiabilidad entendida como legalidad, se puede hallar en la norma del artículo 191 del mismo Código Procesal Civil, cuyo texto establece: Todos

los medios de prueba, así como sus sucedáneos, aunque no estén tipificados en éste Código, son idóneos para lograr su finalidad prevista en el artículo 188. Los Sucédáneos de los medios probatorios complementan la obtención de la finalidad de éstos. (Zuñiga, 2009).

Sobre la finalidad, expone “(...) la prueba sirve para establecer la verdad de uno o más hechos relevantes para la decisión (...). Precisa que un dato común y recurrente en las diversas culturas jurídicas, el objeto de la prueba o su finalidad fundamental es el hecho, en el sentido de que es lo que “es probado” en el proceso. (Colomer, 2003).

Haro (2006) argumenta que el Juez examina la fiabilidad de cada medio de prueba empleado en la reconstrucción de los hechos que ha de juzgar, es decir el punto de partida del razonamiento judicial en el examen probatorio consiste en establecer si la prueba practicada en la causa, el juzgador debe analizar y verificar la concurrencia de todos los requisitos formales y materiales que los medios de prueba deben tener para ser válidos mecanismos de transmisión de un concreto hecho.

Requiere la aplicación de la correspondiente máxima de la experiencia al concreto medio probatorio, para que de este modo el Juez pueda alcanzar una opinión sobre la capacidad de dicho medio para dar a conocer un concreto hecho, la fiabilidad no se aplica para verificar la veracidad del hecho que se pretenda probar, sino que se trata de un juicio sobre la posibilidad de usar un concreto medio de prueba como instrumento para acreditar un hecho determinado. (Pérez, 2000).

2.2.1.8.8. Los medios de prueba actuados en el expediente bajo estudio

A. Los documentos

a) Definición

Según Sánchez (2006) los documentos son un medio de prueba de carácter real toda vez que se transmiten situaciones o afirmaciones a la presencia del Juez, por tanto, a diferencia de la declaración de parte, no es una persona el medio probatorio sino un objeto material previamente producido.

Zumaeta (2008) indica que el documento es aquella representación de un hecho o aquel signo que permite el conocimiento de un hecho que se concreta en la escritura por parte de un ser humano; pero no es menos documento, una fotografía o una cinematografía, un calco, un relieve, una tarja (o muesca) de contraseña.

Para Reyes (2011) la prueba documental lo constituye cualquier cosa que pueda ser percibido por nuestros sentidos, ya sea por la vista, tacto u oído en donde se ilustra o prueba un hecho alegado por el justiciable que lo ha ofrecido al momento de presentar su demanda o contestación de demanda.

2.2.1.9. La sentencia

2.2.1.9.1. Conceptos

Dentro de tal marco debe considerarse la sentencia. La misma puede ser entendida - hablamos de la definitiva como el acto procesal conclusivo mediante el cual el órgano jurisdiccional resuelve la causa, sea que juzgue sobre el fondo del asunto, sea que lo haga sobre cuestiones previas que puedan impedir un juicio sobre el fondo. Pero no es solamente esto. El Juez, por medio de la sentencia, debe dar respuesta a las cuestiones que los litigantes han planteado, a los argumentos y razones que ellos le han sometido a consideración y decisión. No puede cancelar las razones de las partes; puede, sí, considerarlas no atendibles, pero dando cuenta del por qué, examinándolas críticamente. (Fronzizi, 1994)

La sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el híbrido “inaplicabilidad-cuestión de inconstitucionalidad” tiene efectos directos en la legislación específicamente en los siguientes campos: leyes preconstitucionales y leyes postconstitucionales; seguridad jurídica y cosa juzgada; presunción de constitucionalidad de la ley; ley e igualdad constitucional y finalmente la sujeción de la ley a ciertas pautas de racionalidad para su constitucionalidad. (Zuñiga, 2009)

Es acto mediante el cual el juez ejerce su función jurisdiccional. constituye una unidad, e interesa a las partes conocer el itinerario del razonamiento judicial mediante el fallo, el juez resuelve con sujeción al derecho y equidad, sin dejar de medir las proyecciones

sociales de su pronunciamiento. Tiene que estimular el cumplimiento de la ley y no inclinarse sumisamente ante sus violaciones. La sentencia debe ser ponderada en su contenido integral; o sea, no solo tomando en cuenta su parte dispositivo, sino también en su, unidad las motivaciones y los considerandos. (Bustamante, 2001).

La sentencia es el acto procesal del juez (unipersonal) o del tribunal (colegiado) en el que se decide sobre la estimación o desestimación (total o parcial) de la pretensión ejercitada por el actor, con base en su conformidad o disconformidad con el ordenamiento jurídico. (Cerrón, 2009).

Se trata pues de una decisión jurisdiccional importante tanto para el proceso en si como para la pretensión de las partes, pero sobre todo porque expresa una forma de manifestación del poder del Estado, encomendado a los órganos jurisdiccionales, a los jueces, como lo afirma Andrés, que constituye un acto del Juez distinto a los otros actos judiciales, pues tiene un fundamento al menos tendencialmente cognoscitivo. (Levene, 1999).

2.2.1.9.2. Estructura de la sentencia

Aunque, no sólo se ha expandido el Derecho penal en relación al avance tecnológico, puesto que una sociedad que apuesta tan firmemente por el progreso económico con un marcado matiz neo capitalista, exige una efectiva protección de los bienes jurídicos que puedan verse afectados. De ahí, la necesidad de la creación de nuevos delitos que protejan el orden socioeconómico, las relaciones laborales, o el medio ambiente. (Investigaciones Laborales, 2011).

En este epígrafe se pretende realizar un trazado rápido del cuerpo normativo aplicable a los actos procesales civiles de comunicación: examinando, por un lado, las normas expuestas en la ley de enjuiciamiento, indicando de paso las reformas que éstas han sufrido, y por otro, las recogidas en la legislación orgánica; para terminar con un breve estudio del Convenio europeo que acabamos de citar, en lo referente al objeto de nuestro trabajo. Todo ello sin perjuicio de que cada tema que se apunte sea desarrollado más extensamente en epígrafes posteriores. (Cubillo, 2005)

El análisis de los derechos de defensa se suele realizar como mero proceso de clarificación, pero no ha generado la suficiente convención doctrinal o jurisprudencial, afectando este hecho incluso a la utilización de los elementos estructurales conectados a su contenido. En cualquier caso, el elemento más significativo y característico de los derechos de defensa es el objeto, es decir, el contenido material y las circunstancias de protección. En este sentido, se debe advertir que la protección efectiva de un derecho fundamental tal como se ha insistido es un proceso en el que intervienen múltiples factores, en parte establecidos por la Constitución y en parte por desarrollo normativo o jurisprudencial, pero específicamente se estructura a partir del objeto de los derechos fundamentales. (Rebollo, 2013).

La estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutive, la primera presenta la exposición sucinta de la posición de las partes básicamente sus pretensiones, en cambio la segunda presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y la tercera evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses. Este alcance tiene como referente normativo las normas previstas en el artículo 122 del Código Procesal Civil. (Hermeza, 1990).

La claridad, es otro de los criterios normalmente ausente en el razonamiento jurídico legal. La claridad, consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad, exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal. (Jinesta, 2000).

2.2.1.9.3. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

A. El principio de congruencia procesal

Escobar (1998), refiere que: El Principio de Congruencia Procesal Este principio está referido a la concordancia existente entre el pedimento planteado por las partes y la decisión que de tal pedido desprende el juez; quedando entendido que el juez no puede

modificar el petitorio ni los hechos planteados en la demanda. Es decir, debe existir una adecuación “entre la pretensión u objeto del proceso y la decisión judicial”.

Cabe mencionar a Bernuy (2012), quien agrega que el referido principio no es exclusivo de las sentencias, sino de toda resolución judicial que deba responder a una instancia de parte; así lo encontramos en las apelaciones de autos por ejemplo, que sólo da competencia al Superior para decidir sobre el punto objeto del recurso y en lo desfavorable al recurrente.

Según Landa (2002) la congruencia permite a los justiciables conocer las causas por las cuales la pretensión que se esgrimió fue restringida o denegada y esto, en buena cuenta, hace viable que quien se sienta agraviado por la decisión del juez pueda impugnarla, posibilitando el control por parte de los órganos judiciales superiores y el derecho a la defensa.

El principio de congruencia procesal implica, por un lado, que el Juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado, la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios. (Torres, 2008).

B. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.

Se refiere a que no puede consistir sólo en una percepción personal y subjetiva simples, sino en una explicación ordenada y expresa de un proceso mental, por lo que es, en sí misma, una técnica de la justicia profesional, justicia profesional que se hace más compleja aun cuando no existen pruebas directas sino meros indicios probatorios. (García, 2004).

La motivación es una exigencia constitucional de las resoluciones judiciales y consiste en la expresión suficiente de un juicio lógico que lleva a tener por acreditados determinados hechos a partir de determinadas pruebas. (Santaella, s.f.)

Para Landa (2002) motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión.

En la misma línea, Quezada (2006) indica que la motivación es un discurso lógico y coherente, que trata de convencer a las partes sobre la decisión que ha sido expedido, es decir, la sentencia.

2.2.1.10. Los medios impugnatorios en el proceso laboral

2.2.1.10.1. Definición

Según Alarcón (s.f.), los medios probatorios vienen a ser los actos procesales que las partes tienen dentro de un proceso para cuestionar una resolución judicial que les causa agravio, sustentando y fundamentando su pedido conforme a cada uno de los mismos.

Los medios impugnatorios pueden tener, frente a una resolución judicial tres efectos, declararla nula, se revoque o se confirme, dicho resultado se basará en el pedido o pretensión que la parte impugnante realice al momento de presentar su recurso.

(Montero, 2011).

Taramona (1998) sostiene a su vez, que los jueces pueden cometer errores al emitir sus fallos o expedir sus decisiones, por ello, pueden cuestionar las mismas ante las instancias superiores para que las mismas realicen una nueva calificación y emitan una decisión que más se ajuste a derecho.

Por su parte Zavaleta (2002) argumenta que con los medios impugnatorios, las partes que forman parte de un proceso pueden solicitar se realice un reexamen de la resolución emitida por el juez de primera instancia, con la finalidad de obtener un mejor resultado.

2.2.1.10.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

A. El recurso de reposición

El recurso de reposición es el más corto de todos los regulados en el Código Procesal Civil, ya que se encargará de resolver un decreto, que es un asunto de mero trámite,

siendo presentado máximo al segundo día de presentado y resolverse en el mismo plazo (Custodio, 2010).

Esta reposición o llamado de revocatoria es un medio de impugnación que busca obtener del mismo órgano e instancia que dictó la resolución, la subsanación de los agravios que aquella pudo haber inferido. (Zegarra, 2010).

El juez tiene la facultad de ordenar la reposición porque dichas providencias no adquieren la calidad de cosa juzgada, haciendo que el propio juez modifique las resoluciones, siempre y cuando no haya operado la preclusión, esto es, no haga volver hacia atrás el proceso (Previsto en el numeral 362 del CPC). (Ledesma, 2008, 143).

B. El recurso de apelación

Montero (2011) señala que el recurso de apelación es aquel que es concedido frente a un auto o frente a una sentencia, buscando su revocatoria en la instancia superior, el mismo que dependiendo del tipo de resolución que es materia de la impugnación determinará el plazo para interponerse, así si es contra auto serán tres días, y si es contra sentencia, dependerá del tipo de proceso para establecer su plazo.

De otro lado, Rubio (2005), indica que este recurso es de naturaleza exclusiva, toda vez que no se puede cuestionar ni los decretos ni las sentencias de vista, sino simplemente los recursos que la ley ampara, en este caso, los autos y las sentencias.

Arica (2008) por su parte sostiene que la formalidad de este recurso radica en que debe ser formulado dentro del plazo de ley (dependiendo de la resolución cuestionada), adjuntando la tasa respectiva y fundamentando el agravio que causa la resolución materia de la apelación.

C. El recurso de casación

Montero (2011) nos indica que el recurso de casación viene a ser un recurso extraordinario por el cual se busca que la Corte Suprema de Justicia revoque una sentencia de vista que causa agravio.

Rubio (2005) sostiene que uno de los finales básicos del recurso de casación es lograr la uniformidad de la jurisprudencia emitida por la Corte Suprema, y además que otra de las causales que regulan la misma lo constituye una correcta aplicación del derecho, más no se vuelven a realizar un análisis de las pruebas.

Martínez (2006) por su parte indica que entre las formalidades generales se encuentran que debe ser interpuesto dentro de los diez hábiles días posteriores a la notificación que les causa agravio, adjuntando la tasa respectiva, indicando la norma que ha sido inaplicada y cómo es que debe ser aplicada debidamente.

D. El recurso de queja

Estrada (2001) indica que en ocasiones las resoluciones judiciales que conceden un recurso de apelación no lo hacen con el efecto solicitado o en ocasiones no se concede la apelación o casación solicitada, pese a que han cumplido todos los requisitos, entonces cabe el recurso de queja.

Al juzgador le corresponde resolver sobre la cuestión inherente al auto que no concedió la apelación o casación planteada en la instancia inferior, no pudiendo sustentar su decisión en hechos o motivaciones diferentes a la articulación. (Landa, 2002).

El recurso de queja puede interponerse dentro del plazo de ley, fundamentando las razones por las cuales se ha denegado el recurso solicitado (apelación o casación), y dirigirlo frente al Juez que denegó el recurso o frente a la Sala que debe de resolver el mismo. (Montero, 2011).

2.2.1.10.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

Se ha interpuesto recurso de apelación de sentencia de parte del demandado al no encontrarse de acuerdo con el resultado de la sentencia en primera instancia que declara en fundada la demanda.

2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia

La pretensión reclamada y que se ha resuelto en ambas sentencias es el indemnización por despido arbitrario.

2.2.2.2. El Derecho al Trabajo

2.2.2.2.1. Definición

El trabajo consiste en una acción consciente llevada a cabo por un sujeto. La evolución científica permite preguntarse hoy en día si sólo la especie humana es capaz de realizar un trabajo, así entendido, o también pueden hacerlo otras especies animales. (Lama, 2010)

El derecho al trabajo es considerado como un desprendimiento del derecho civil, dado que, en el tiempo posterior a la revolución industrial, la fuerza de trabajo era considerada como una mercadería más, sujeta a la ley de la oferta y la demanda. Con el transcurrir de los tiempos se comienza a visualizar que los sujetos de la relación laboral son materialmente desiguales, porque uno tiene poder económico y el otro no. el propósito del derecho de trabajo es el de compensar dicho desequilibrio material en el nivel jurídico es decir, protegiendo al contratante débil, naciendo así el principio tuitivo o función protectora del estado. (Castillo, 2013)

El derecho del trabajo norma y regula las relaciones laborales de carácter individual (Derecho Individual de Trabajo), las relaciones de carácter colectivo (Derecho Colectivo de Trabajo) y las normas de tipo procesal ante las autoridades administrativas y judiciales especializadas en materia laboral. (Gamarra, 2012)

Desde el punto de vista jurídico, el trabajo es la actividad personal prestada mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena en condiciones de dependencia y subordinación, y que puede ser expreso o tácito. De esta prestación personal a un empleador surge la contraprestación, que es el pago de una retribución económica o remuneración. (Vela, 2008)

La ley no es el único vehículo de nivelación de este desequilibrio, sino que también hay otro, surgido de la relación directa entre las organizaciones sindicales y los empleadores: el convenio colectivo. (Arévalo, 2007)

2.2.2.2.2. Finalidad del derecho al trabajo

El trabajo es esencial para todas las personas en la organización de la sociedad actual. Contribuye no sólo a la formación de los individuos, sino que también es necesaria para que cada uno pueda hacer frente a sus necesidades y a las de su familia, entablar y mantener vínculos sociales y cumplir con sus deberes para con la sociedad. (Infantes, 2012)

Puntriano (2009) refirió, que el trabajo es una actividad laboral, puede tener recompensas intrínsecas a la misma, y que por tanto el trabajo no necesariamente consiste en una actividad pura y exclusivamente instrumental, sino que puede ser al menos parcialmente autotélica, tener en ella misma su propio fin.

Arévalo (2007) afirmó que, el Derecho del Trabajo es un desprendimiento del Derecho Civil, relativamente reciente (en perspectiva histórica), ya que su antigüedad no se remonta ni siquiera a doscientos años atrás. Para comprender las razones de esa escisión, debemos reparar en un dato jurídico de inmensas repercusiones sociales, que es el de los principios que inspiran el ordenamiento civil.

Castillo (2013) refirió que, las Investigaciones revelan que el Derecho del Trabajo solamente interviene en un reducidísimo número de casos, siendo imposible determinarse estadísticamente el número de trabajadores que dejan de ingresar en el sistema por diversos motivos. Se arguye que si se tuviera en cuenta el número de trabajadores que trabajan al margen de los derechos asegurados en la legislación laboral, o sea, la suma de los llamados informales que pasan a lo largo del conocimiento o de la actuación de la justicia laboral –sea por desconocida, sea porque no identificados los trabajadores, sea porque alcanzados por la prescripción, sea porque objeto de

composición extrajudicial, sea porque no probados, etc., se verifica que el trabajo registrado de cartera firmada es en lo mínimo insatisfactorio.

2.2.2.2.3. División del derecho al trabajo

a) Derecho individual del trabajo: En el que su núcleo principal es el contrato individual de trabajo, para proteger al trabajador en sus relaciones jurídicas con el empleador, en cuyo favor también dicta medidas de respaldo. (Vela, 2008)

En suma, rige las prestaciones individuales de servicios para asegurarle al trabajador un nivel decoroso y digno de vida; no sólo a través de mínimos vitales de remuneración, sino con otras medidas de previsión social como el seguro de vida, destinado a prestar la cobertura necesaria a quienes dependen económicamente del trabajador asegurado, en caso de que éste fallezca, o a protegerlo cuando le alcance el derecho a la jubilación. (Valderrama, 2014)

b) Derecho Colectivo de Trabajo: Cuya finalidad es el normar las relaciones colectivas entre empleadores y trabajadores, atendiendo al interés común de estos últimos, antes que a sus intereses individuales. Su contenido es muy vasto, regulando los convenios colectivos, conciliaciones, trato directo, arbitrajes, huelgas de trabajadores, paros e inclusive cuestiones referidas a la previsión social. (Seguro Social Obligatorio). (Vergaray, 2010)

c) Derecho procesal del trabajo: Regula los procedimientos que se aplican en las instancias judiciales de trabajo (Juzgados de Trabajo), con motivo de los conflictos que se pueden generar entre trabajadores y empleadores, procurando la conciliación respectiva o la solución en la vía judicial a través de un proceso expeditivo y rápido previsto en la Ley. (Águila, 2004)

2.2.2.2.4. Características del derecho al trabajo

Es oneroso, en tanto que supone que cada parte (trabajador y empresario) experimenta una carga o sacrificio, con la prestación a la que se obliga; prestación de servicios el trabajador, y retribución a cargo del empresario. (Jiménez, 2007)

Tiene carácter sinalagmático, dado el carácter recíproco de las prestaciones de las partes, de modo que cada prestación actúa como presupuesto necesario de su recíproca; así, no surge la obligación para el empresario de pagar el salario, si el trabajador no presta los servicios convenidos, y recíprocamente. (Aparicio, 2008)

Es conmutativo, en cuanto cada parte al contratar, tiene como ciertas las prestaciones a las que se obliga, es decir, el beneficio o perjuicio que el contrato puede causarles. (Vela, 2008)

Es un contrato de tracto sucesivo o de ejecución continuada, en tanto sus efectos no se agotan en el mismo acto del contrato, sino que se prolongan y dilatan en el tiempo. (Manrique, 2014)

2.2.2.3. El Contrato de Trabajo

2.2.2.3.1. Definición

Infantes (2012) sostiene que esta definición podemos extraer unas características básicas que hacen la relación laboral distinta de otras, y diferencian el contrato de trabajo de otros tipos de contrato, por ejemplo el de arrendamiento de servicio.

Arévalo (2007) indica:

El objeto de contrato es que el trabajador preste unos servicios, por los que el empresario pagará un salario. La prestación de servicio por cuenta ajena, para otra persona. El trabajador prestará sus servicios bajo la dirección y el poder de organización del empresario. Del contrato de trabajo se desprende unos derechos y unas obligaciones para el empresario y el trabajador. Lo que supone un derecho para el trabajador es un deber para el empresario y viceversa. (p. 231).

La teoría del Contrato en la legislación se funda en los principios del Derecho Social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre trabajador y patrón, ya que todo privilegio establecido en las leyes sociales suple la autonomía de la Voluntad. (Gamarra, 2012)

La convención por la cual una persona se compromete a disponer su actividad a favor de otra y se coloca bajo la subordinación de esta a cambio de una retribución. (Vela, 2008)

2.2.2.3.2. Derechos y obligaciones que surgen del contrato de trabajo.

A. Derechos del Trabajador

Derecho a trabajar en una ocupación efectiva que le impone el empleador la obligación de procurar la ejecución del trabajo. Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, a acceder un cargo inmediato superior, más calificado y mejor remunerado, en función del mérito profesional, y evidenciar ser experto en el puesto. (Arévalo, 2007)

Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo. Derecho a la integridad física y una correcta política de seguridad e higiene. Derecho a no ser discriminado por razones de sexo, edad, estado civil, origen, condición social, religión, afiliación o no a un sindicato, etc. (Valderrama, 2014)

Derecho a la puntual remuneración pactada o legalmente establecida, entregando el salario en la fecha y lugar convenidos. Derecho a acudir a los tribunales en defensa de sus derechos e intereses, Derechos a percibir sus beneficios sociales y su compensación por tiempo de servicios. (Infantes, 2012)

B. Obligaciones Principales del Trabajador

Cumplir con la prestación del trabajo personalísimo. Cumplir con la jornada y horario de trabajo. Cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo, que es, un instrumento administrativo (documento de gestión) que sirve al empleador para informar acerca de la admisión al centro de trabajo, del modo de trabajo en la empresa, además, establecer algunas instrucciones sobre el comportamiento del trabajador, entre otros. (Lama, 2010)

Tiene carácter obligatorio para una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores, pero ello no es óbice para que una empresa que tenga menos de cien (100) trabajadores también pueda contar con dicho instrumento. (Águila, 2004)

Cumplir con el Reglamento de Seguridad e Higiene, ya que en él se establecen recomendaciones dirigidas al trabajador a fin de que proteja su vida. Cumplir con el

Manual de Funciones, que es un documento en el cual se determina las actividades que se debe realizar el trabajador de manera más específica, establece los cargos y sus actividades inherentes. (Jiménez, 2007)

C. Facultades del Empleador

a) Dirección: El empleador tiene la facultad de reglamentar, normar y dirigir las actividades de los trabajadores, considerando las necesidades del centro de trabajo. En esta facultad del empleador se ubica el *ius Variandi*, que viene a ser la potestad que tiene el empleador para modificar los horarios de trabajo, los turnos, horas de trabajo diario, así como también, la modalidad en las prestaciones de trabajo. (Vergaray, 2010)

b) Fiscalización: El empleador está facultado para supervisar, verificar y fiscalizar el desempeño del trabajador, procurando que el acto de control se traduzca en la eficiencia de la política de producción de la empresa, sin menoscabo de los derechos laborales del trabajador. (Castillo, 2013)

c) Sancionador: El empleador, cuando observe que el trabajador no está cumpliendo con las obligaciones de trabajo, instrucciones, manuales, reglamentos de trabajo, reglamentos de seguridad e higiene, etc., éste podrá sancionar disciplinariamente tales incumplimientos, ya sea con una amonestación verbal o escrita, suspensión y despido, dependiendo del grado de la falta incurrida, siempre y cuando se observe el debido proceso, la causa imputada, el derecho de defensa del trabajador y el principio de inmediatez. (Manrique, 2014)

D. Obligaciones del Empleador

Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito. (Aparicio, 2008)

Los representantes legales de los trabajadores: también deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores una copia básica de los contratos formalizados por escrito. (Vela, 2008)

Los empresarios están obligados a comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días hábiles a su concierto, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. (Gamarra, 2012)

2.2.2.3.3. Objeto del contrato de Trabajo

Puntriano (2009) indica que si bien el trabajo no es una mercancía, lo que excluye tal contenido como objeto de este contrato, existe un derecho a una prestación de hacer, basada en dos derechos subjetivos contrapuestos, de un contrato entre iguales, jurídicamente hablando; o sea, la expresión de un principio de convivencia colaboradora, dirigida a ese objetivo común que es el fin de la empresa. Hay colaboración y simultáneamente subordinación, conceptos de los cuales el primero revela por sí solo el contrato y el segundo es compatible con éste.

Aparicio (2008) anuncia que esa prestación sujeta a la voluntad ajena, constituye el nuevo concepto del trabajo dentro del Derecho Laboral, que sirve de objeto a un contrato exento ya del carácter servil de las antiguas prestaciones personales y de la naturaleza de cosa que se le atribuye comúnmente al objeto de los contratos dominados por las obligaciones de dar.

Manrique (2014) indica que por bilateral, la causa obligacional del contrato de trabajo es dual: para el patrono, la actividad del trabajador; y para éste, el salario o retribución que por sus servicios le abonará aquél. Pero, como tal contrato, su causa es única por ambas partes y consiste en el desempeño de las tareas o en la ejecución de los servicios.

Castillo (2013) argumenta:

El trabajo, a más de servir de denominador para el contrato, constituye el objeto del mismo. En ese sentido, su apreciación jurídica difiere del trabajo como cumplimiento de la obligación contraída por una de las partes; se debe ello a que

el contrato laboral crea entre los contratantes obligaciones personales, traducida una de las mismas en la prestación física e intelectual de la propia energía. (p. 221).

Vergaray (2010) indica que hay dos aspectos: En el primer aspecto, como objeto de un contrato, es indeterminado, pues se refiere al trabajo en general; mientras en el segundo aspecto es determinado, por existir una prestación concreta, que constituye la obligación principal del trabajador con respecto a su patrono. El trabajador se obliga a trabajar; pero la clase del trabajo, el ritmo e intensidad de éste, queda indeterminado, por ser motivo de la ejecución del contrato.

2.2.2.3.4. Elementos del contrato de Trabajo

A. Prestación Personal

Gamarra (2012) indica que la prestación personal de servicios es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, no puede ser delegada a un tercero, ni ser sustituido o auxiliado, salvo el caso del trabajo familiar.

Vela (2008) sostiene que en virtud del contrato de trabajo, no cabe la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo remplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o menores calidades técnicas o profesionales. Siendo la obligación asumida por el trabajador personalísima y como único deudor de la prestación de trabajo.

Arévalo (2007) define a la prestación personal como la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma.

Valderrama (2014) afirma que es la prestación personal de servicio es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, lo cual tiene carácter personalísimo, es decir no puede ser delegada a un tercero, ni ser sustituido o auxiliado.

B. Subordinación

Para Lama (2010), es el vínculo que tienen el empleador y el trabajador en una relación laboral. De dicho vínculo surge el poder de dirección. Este poder de dirección, implica la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar, y cuando lo crea conveniente, poder sancionar al trabajador, dentro de los criterios de razonabilidad. Este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios.

Águila (2004) indica que es el elemento esencial más importante de un contrato de trabajo, pues su ausencia origina que no se configure el mismo; la subordinación está relacionada al deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por este en los términos acordados, conforme a la ley, convenio colectivo o costumbre.

El trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (Puntriano, 2009)

La subordinación o dependencia es el vínculo de sujeción que tienen el empleador y el trabajador en una relación laboral; de dicho vínculo surge el poder de dirección. Este poder de dirección implica la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y, cuando lo crea conveniente, poder sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad. (Aparicio, 2008)

C. Remuneración

Constituye remuneración computable para efecto del cálculo de sus aportes y contribuciones a la seguridad social, así como ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral. (Castillo, 2013)

Si los derechos reconocidos en la Constitución Peruana como el derecho a la remuneración deben interpretarse según las disposiciones internacionales sobre

derechos humanos, lo que en definitiva terminará ocurriendo es una suerte de trasvase de contenido y significación de éstas hacia aquellos, con lo cual ambas categorías norma nacional y norma internacional terminarían equiparándose. (Vergaray, 2010)

La remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio derecho a la igualdad y la dignidad, amén que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana. (Jiménez, 2007)

La remuneración constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este supone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita (Águila, 2004)

2.2.2.3.5. Sujetos esenciales de la relación laboral

A. El trabajador

Es una persona física que desempeña su labor voluntariamente bajo la organización y dirección del empresario, cediendo los frutos de su trabajo a cambio de un salario, es decir el trabajador es el recurso humano, es pieza fundamental para que la naturaleza de la relación laboral se concrete. (Lama, 2010)

B. El Empleador

Puede ser una persona física, jurídica o una comunidad de bienes. Son personas físicas los empresarios individuales, y personas jurídicas las sociedades en sus diversas clases; tanto civiles, mercantiles, asociaciones, fundaciones, etc. (Arévalo, 2007)

2.2.2.3.6. La autonomía del Contrato de Trabajo.

Una primera nota peculiar que en el contrato de trabajo se descubre proviene de una secuencia: es el contrato que más a menudo se celebra y el que permite vivir a la gran

mayoría de los hombres. Esta última circunstancia debe llevar a rodearlo de cierta dignidad y de categoría distinta a la de las restantes estipulaciones. Pero ello no despoja al de trabajo de su estructura contractual, común a las demás especies de acuerdos bipartidos obligatorios, sea cual sea su contenido y objetivo. (Puntriano, 2009)

Las consideraciones por las que se considera la Autonomía del contrato de trabajo son las siguientes: a) por las especiales características jurídico sociales que informan el contrato de trabajo; b) por las características de los factores que intervienen en el mismo y el predominante carácter humano con que debe conceptuarse el trabajo; c) por los principios de orden público que predomina en su estructura legal; d) por la finalidad que debe orientar el proceso de la actividad profesional; e) por la valoración conceptual del trabajo como actividad de carácter social, ajena en su contenido al de una mercancía; f) porque sus principios jurídicos no constituyen excepciones del derecho privado desde que integran una rama autónoma del derecho; g) porque no habría correlación entre los principios básicos del derecho común y de los del derecho de trabajo dentro del mismo cuerpo de leyes, lo que afectaría a su interpretación jurisprudencial y desnaturalizaría la institución jurídica; h) por el grado de vinculación y subordinación del contrato de trabajo con respecto al convenio colectivo, circunstancia que supone un desplazamiento de la voluntad individual y privada por la de carácter social".(Vela, 2008)

El hecho de constituir el contrato de trabajo la institución fundamental de una rama jurídica, el engarce del contrato laboral, individual con el derecho colectivo de trabajo, la trascendencia que el hecho social del trabajo representa y los aspectos jurídicos personales que el mismo fenómeno moviliza coopera a la autonomía de esta convención. Se destaca así que sólo el matrimonio y la adopción, instituciones jurídicas de base contractual, presentan, al igual que el contrato de trabajo la característica de aunar a las personas físicas por un vínculo jurídico; todos los demás, como norma, se fundan en una relación entre una persona y una cosa. (Aparicio, 2008)

2.2.2.3.7. Extinción del Contrato de Trabajo.

La extinción del trabajo es el acto por el cual se disuelve el vínculo laboral, cesando definitivamente todos los derechos y obligaciones, tanto del trabajador como del

empleador. La extinción se realiza a solicitud del trabajador, por decisión de la empresa o por causas no imputables a ellos. (Arévalo, 2007)

Por extinción del contrato de trabajo entendemos a la terminación del vínculo que liga a las partes con la consiguiente cesación definitiva de la obligación de ambas. (Manrique, 2014)

En base a la exposición puede afirmarse que se entiende por extinción del contrato de trabajo a la terminación de la relación laboral, cesando definitivamente las obligaciones a cargo del trabajador y del empleador. (Valderrama, 2014)

Son causas de extinción del contrato de trabajo: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrado bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La validez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley. (Castillo, 2013)

2.2.2.4. El Despido

2.2.2.4.1. Definición

Acotó que, es el acto extintivo unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, es decir al momento de extinguir el vínculo contractual laboral no hay mutuo acuerdo puesto que sólo el empleador es quien extingue la relación laboral, causando un perjuicio en el trabajador; es decir cuando no hay causa justificada del despido o no se puede demostrar en un juicio. También alcanza al despido de hecho, aquel que se produce sin comunicación escrita o sin la observancia del trámite preciso que la ley señala. (Infantes, 2012)

Existen dos posiciones sobre la definición y alcances del despido. La primera de ellas, define al despido como toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador. En este supuesto la sola decisión del empleador determina la continuidad de

un vínculo laboral y comprende todas las causas en que la voluntad del empleador origine la extinción. (Jiménez, 2007)

La segunda posición define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a una falta grave imputable al trabajador. En este caso, el despido se circunscribe a la extinción de la relación por incumplimiento del trabajador o medida disciplinaria, excluyéndose del alcance del despido cualquier otra forma de extinción de la relación laboral que tenga como origen la voluntad del empleador. (Águila, 2004)

2.2.2.4.2. Causas reguladas para el despido

Puntriano (2009) indica que dentro de las causas justas de despido, encontramos, según nuestra legislación: a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas. b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.

Para Aparicio (2008) las causas justas de despido relacionadas a la conducta del trabajador. En estos casos, el trabajador en su conducta diaria no se adapta a las directivas de la empresa. Son causas justas de despido relacionadas a la conducta del trabajador: a) La comisión de falta Grave. b) La condena Penal por delito doloso. c) La inhabilitación del trabajador.

2.2.2.4.3. Proceso de despido

a) **Trámite previo preaviso indicador:** El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito (observando el principio de inmediatez) un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que pueda defenderse, por escrito, de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, o de 30 días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Estos plazos podrán ser ampliados por el empleador cuando exista causa justificada para ello. (Arévalo, 2007)

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y los demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. (Manrique, 2014)

b) Comunicación del despido: El empleador podrá despedir al trabajador después de realizado el descargo o una vez concluido el plazo de 6 ò 30 días, o la ampliación del mismo, de ser el caso, sin que el trabajador haya presentado el descargo. El despido deberá ser comunicado por escrito (observando el principio de inmediatez) al trabajador, mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla, le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. (Valderrama, 2014)

Castillo (2013) indica que el empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo del despido toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurrió el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

2.2.2.5. Despido arbitrario

2.2.2.5.1. Definición

En este contexto esta norma establecía que, cuando 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. (Blancas, 2007).

El artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece la exigencia de la causa justa, contemplada en la ley y debidamente comprobada, como requisito para que el empleador pueda proceder a rescindir el contrato de trabajo. (Neves, 1997).

Los artículos que siguen, 23, 24 y 25, enumeran las llamadas justas causas, estableciendo un procedimiento bastante formalista para el despido: debe formular los

cargos al trabajador luego de conocida e investigada la causa, otorgándole la oportunidad de defenderse por un periodo de seis días, luego de los cuales si no se desvirtúan los cargos recién se procederá a formalizar el despido mediante una comunicación que precise la causa y la fecha de cese. (Pla, 1998).

El artículo 34 de la ley tolera y fomenta el despido incausado al señalar que “si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización (.....)”. El despido arbitrario, entonces, obedece a dos supuestos: a) El despido sin expresión de causa. b) El despido con expresión de causa, pero no demostrada en juicio. (Sanguinetti, 2007).

La expresión “despido arbitrario” comprende varias formas de despedir, todas extinguen el contrato y todas son eficaces porque concluyen el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá ninguna posibilidad de reinstalarse, porque aun tratándose de un despido arbitrario, en la ley no encontramos un efectivo mecanismo reparador, como lo sería en este caso la reposición. (Neves, 1997).

2.2.2.5.2. La reparación frente al despido arbitrario

La protección contra el despido que otorga nuestro ordenamiento, puede verse a partir de las dos clasificaciones de despido contempladas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral a las que corresponde un régimen de estabilidad laboral determinado. La primera se construye frente al despido arbitrario ante el cual cabe únicamente el pago de una indemnización tarifada (estabilidad relativa). La segunda, se construye ante el denominado despido nulo, previsto en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral para casos de despidos discriminatorios, frente a los cuales el trabajador puede solicitar la reposición en el empleo (estabilidad absoluta). (Arango, 2005).

Mientras que para el despido arbitrario la ley ha previsto el pago de una indemnización tarifada, cuando se produce un despido nulo, se establece que el trabajador retorne a su puesto de trabajo y perciba las remuneraciones que le hubieran correspondido hasta el momento en que se produzca la reposición. La legislación ha reservado además una alternativa a ser ejercida por el trabajador despedido. (Boza, 1994)

Esta opción consiste en solicitar el pago de una indemnización que para estos efectos es la misma a la prevista para los casos de despido arbitrario, ello en razón a que no siempre el trabajador estará interesado en retornar al centro de trabajo quedando sujeto a un ambiente no grato al momento de su reingreso. (Dieguez, 1988).

El artículo 34 de la Ley señala como única reparación frente al despido arbitrario a la indemnización tarifada, mientras que el artículo 52 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, excluye la acción indemnizatoria de la acción de nulidad de despido. Es decir, el trabajador solo podrá optar por una de ellas, obteniendo la reparación prevista para cada caso. (Carrillo, 2001).

2.2.2.5.3. La existencia del daño

De acuerdo con lo previsto en el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la indemnización es la única reparación contra el despido arbitrario. Sobre esta base legislativa, una corriente de opinión niega la posibilidad de que proceda la reparación del daño moral por despido de manera autónoma a la indemnización tarifada, pues la reparación legal comprendería los daños patrimoniales y extrapatrimoniales. Si bien nuestra legislación laboral no consagra expresamente la procedencia de una indemnización del daño moral a causa de un despido injustificado, tampoco la prohíbe. (Boza, 1994).

Cabe señalar que lo previsto en el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, acerca de que “(...) el trabajador tiene derecho a una indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido”, no excluye la indemnización del daño moral. (Toyama, 2003)

Ello se debería a que lo señalado en la norma en cuestión se refiere a los daños “normales” causados por el cese en el empleo, y no a aquellos daños extraordinarios o especialmente dañinos, agravados por una actitud maliciosa del empleador. (Neves, 1997).

No debe perderse de vista el hecho que la indemnización laboral tarifada no cubre todos los perjuicios que puedan producirse con ocasión de un despido injustificado, sino que comprende solo los daños que razonablemente debe generar. Además, el cuántum indemnizatorio se determina sobre la base de parámetros objetivos que no guardan relación con el daño real que pueda experimentar el trabajador. Esos parámetros son, básicamente la antigüedad del trabajador y la remuneración percibida. Por lo mismo, no es posible considerarla compensatoria del daño ocasionado al trabajador, porque en su determinación se ha prescindido absolutamente de la consideración del daño real que pueda haber sufrido el trabajador. (Blancas, 2007).

2.2.2.5.4. Fundamento social-jurídico de la indemnización por despido

La protección contra el despido, en especial contra el despido arbitrario, tiene fundamentos que son al mismo tiempo metas u objetivos sociales, económicos, jurídicos y éticos. (Borrajo, 1988)

Desde el punto de vista social, apunta a impedir desde su base el incremento del desempleo. La extrema flexibilidad, la exageración de la facultad patronal de dirección, el despido libre, sin freno ni límite, pueden conducir –por hipótesis– a que las fluctuaciones críticas de la economía se descarguen sobre las masas de trabajadores. (Neves, 1997)

En lo jurídico, es valor imbatido el que la relación de trabajo descansa en una disparidad, que se traduce en la subordinación: el empleador tiene una plétora de atribuciones o facultades, que configuran lo que algunos llegan a llamar el poder de dirección; y el trabajador, un cúmulo de deberes. (Marcenaro, 1995).

Es pues, una relación intrínsecamente desigual, desequilibrada; esta es la clave genética, allí radica el núcleo duro de todo el derecho del trabajo. (Pla, 1988)

Indica Carrillo (2001) que no cabe identificar las situaciones por el peso que el conjunto de los factores –social, jurídico– arrastra para ellas. Para el empleador, un despido puede llegar a ser una posibilidad de ahorro y hasta de ganancia; para el trabajador es la

pérdida de su bien máspreciado, la fuente de ingresos que separa el bienestar y la inopia.

2.2.2.5.5. El pago de la indemnización.

La indemnización está ligada por lo común a la inexistencia de causa justificada para el despido, razón por la cual suele ser de cargo directo del empleador. En ciertos países, sin embargo, se han creado fondos destinados a cubrir su importe. (Neves, 1997)

El empleador es el obligado por el pago de la indemnización si se trata de un despido injustificado; no obstante, cabe la posibilidad que ambas partes (empleador y trabajador) lleguen a un acuerdo sobre el monto, caso en el cual no será pertinente la actuación de un tribunal. (Arango, 2005)

El pago (de la indemnización) corre por cuenta del empleador cuando el cese ha sido por voluntad de este. (Boza, 1994).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Carga de la prueba. Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición./ Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

Derechos fundamentales. Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

Expediente. Es la carpeta material en la que se recopilan todos las actuaciones judiciales y recaudos que se establecen en un proceso judicial de un caso concreto (Lex Jurídica, 2012).

Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Principio. Es una ley o regla que se cumple o debe seguirse con cierto propósito, como consecuencia necesaria de algo o con el fin de lograr cierto propósito. (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Sala. Denominación que en los tribunales colegiados se da a las varias secciones en que están divididos. El conjunto de magistrados que constituyen cada una de tales divisiones judiciales, para acelerar la tramitación de las causas o por las ramas jurídicas, como en los tribunales supremos o cortes supremas, (Cabanellas, 1998, p. 893).

Vía previa. Señala que, la vía previa alude a la diversa clase de procedimientos que no tienen carácter jurisdiccional, donde el perjudicado puede recurrir antes de acudir a la vía constitucional a fin de intentar que el agresor de sus derechos, pueda revisar y, de ser el caso, revocar o anular el acto considerado lesivo. (Castillo, L. 2004).

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Nivel de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo

Cuantitativo: la investigación, nace con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupará de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guiará el estudio será elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Cualitativo: las actividades de recolección y análisis de los datos se realizarán simultáneamente (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo

Exploratorio: porque la formulación del objetivo, evidencia el propósito de examinar una variable poco estudiada; además, hasta el reporte de investigación, no se hallaron estudios similares; menos, con una propuesta metodológica similar. Se orienta a familiarizarse con la variable, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema de investigación (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, orientada a identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Será, un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, dirigida a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características para definir su perfil (Mejía, 2004).

3.2. Diseño de la investigación: no experimental, transversal, retrospectivo

No experimental: porque no habrá manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno será estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias) donde no hubo participación del investigador (Hernández,

Fernández & Batista, 2010)]. En el texto de los documentos se evidencia el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

Transversal o transeccional: porque los datos se extraerán de un fenómeno, que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010). Este fenómeno, que quedó plasmado en registros o documentos, son las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolectarán por etapas, siempre será de un mismo texto.

3.3. Unidad de análisis, objeto y variable de estudio

La unidad de análisis será el expediente judicial N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, fue seleccionado mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal, y Mateu; 2003). Los criterios de inclusión serán, proceso concluido, con dos sentencias de primera y segunda instancia, tramitado en órgano jurisdiccional especializado o Mixto; en este trabajo el expediente corresponde al archivo del Primer Juzgado Laboral de Piura, que conforma el Distrito Judicial de Piura.

El objeto de estudio: lo conformarán las sentencias de primera y segunda instancia, sobre indemnización por despido arbitrario. La variable fue, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario. La operacionalización de la variable adjunta como anexo 1.

3.4. Técnicas e Instrumentos de investigación

Para el recojo de datos se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido utilizando como instrumento una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) donde se presenta los parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura que se constituyen en indicadores de la variable. Asimismo, para asegurar la coincidencia con los hallazgos existentes en la sentencia los resultados presentarán el contenido de las sentencias, denominándose evidencia empírica.

3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos.

Se ejecutará por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Estas etapas serán:

3.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria.

Será una actividad que consistirá en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, guiada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

3.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos. También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos.

3.5.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático.

Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

Los procedimientos aplicados en la recolección, análisis y organización de los datos se presentan, en el anexo 2.

3.6. Consideraciones éticas

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumirá, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005). Se suscribirá una Declaración de compromiso ético, en el cual el(a) investigador(a) expresará su obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, es decir el expediente judicial, esta declaración se evidencia como anexo 3.

3.7. Rigor científico.

Para asegurar la confiabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010), se insertará el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, que se evidenciarán como anexo 4; sustituyéndose únicamente, los nombres y apellidos de los particulares por iniciales.

	<p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA</u></p> <p>I. ANTECEDENTES.</p> <p>1. El demandante N.L.A.I. mediante escrito de pág. 52 a 60 interpone demanda contra C.R.A.Y.C.N.G. sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO por lo que solicita que se declare fundada la demanda en su debida oportunidad, con expresa condena de los costos y costas procesales.</p> <p>2. Mediante resolución N° 01, obrante en pág. 61 a 62 se admite a trámite la demanda sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO vía del proceso ORDINARIO LABORAL, y se corre traslado a la parte demandada, para que conteste dentro del término de ley, situación que ocurre conforme se aprecia a folios 90 a 99 de estos autos, y realizada la audiencia única, las partes presentan sus alegatos respectivo; por lo que, siendo el estado del proceso, se ponen los autos a despacho para sentenciar.</p>	<p><i>proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>II. PRETENSIONES Y ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE.</p> <p>1. La demandante señala que empezó a laborar para la hoy denominada F.C.S.A.A debido a la fusión por absorción de la C.R.A.Y.C.N.G., el día 01 de noviembre del 2011, desempeñándose al cese de sus labores el cargo de Jefe de Atención al Cliente, en la ciudad de Piura, percibiendo como remuneración básica mensual la suma de S/.1,880.00 y que laboró bajo la modalidad de contrato de trabajo por necesidad del mercado, siendo que el último contrato suscrito tenía vigencia de 01 año, esto es, desde el 01 de noviembre del 2013 hasta el 31 de octubre del 2014.</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si</i></p>				X							9

<p>2. Precisa que, como consta en sus hojas de liquidación de beneficios sociales que adjunta, el motivo del cese de sus labores es por despido arbitrario; sin embargo su ex empleadora no le ha pagado la indemnización que le corresponde, pues se ha sustraído de tal obligación recurriendo al procedimiento previo al despido al imputarle la comisión de falta grave y luego de efectuar su descargo, ha procedido a despedirla enviándole la carta de despido el día 20 de febrero del 2014.</p> <p>3. Agrega que, la demandada en dicha carta de despido concluye que la suscrita ha cometido la falta tipificada en el inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto es por “Incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del reglamento interno del trabajo que reviste gravedad”, por haber llenado y firmado el día 16 de mayo del 2013 el recibo por honorarios N° 161 perteneciente a la Sra. Iris Vílchez Siancas, por el monto de S/.30.00 nuevos soles.</p> <p>4. Refiere que, la demandada, al momento de decidir su situación, no ha evaluado razonablemente que fue a solicitud de la Sra. I.V.S. y de la Jefe Operativa Administrativa K.G.L.C. que procedió a llenar y firmar el mencionado recibo, sin el menor ánimo de pretender beneficiarse o beneficiar a otra persona, ya que lo hizo en cumplimiento de lo solicitado por su superior jerárquico, pues debe tenerse en cuenta que en mayo del 2013, ocupaba el cargo de ejecutiva de Plataforma y en esas circunstancias se le explicó que este era el procedimiento a seguir para los efectos de la caja chica; por lo que, alega, contando con la</p>	<p>cumple</p>											
--	---------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>anuencia de la Sra. I.V. S. quien le pidió llenar y firmar el recibo mencionado porque su letra era fea y que estaba ocupada, es que accedió tan solo con el ánimo de colaborar con la gestión y centro laboral, sin presagiar que esta actitud seria mal interpretada causándole perjuicio y acreedora de un despido, el cual considera desproporcionado.</p> <p>5. Finalmente, alega que, los hechos ocurrieron en mayo del 2013 y que se aplicaron correctivos al respecto; por lo que, en aplicación del principio de inmediatez habría operado el perdón de la supuesta falta, resultando su despido excesivo por una supuesta falta grave, al no existir proporcionalidad en la sanción, solicitando por ello se le otorgue la indemnización correspondiente.</p> <p>III. POSICIONES Y ALEGATOS DE LA PARTE DEMANDADA</p> <p>1. Nos se toman en cuenta la fundamentación fáctica pues la demandada tiene la calidad de rebelde, conforme así se dispone mediante Resolución N° 04 de folios 109 a 110.</p> <p>IV. AUDIENCIA ÚNICA:</p> <p>La Audiencia se lleva a cabo conforme acta de fojas 127 a 128, en la cual por resolución número 06, se declara saneado el proceso, por frustrada la conciliación por inasistencia de la parte demandada y, se fija como puntos controvertidos:</p> <p>1. Establecer si el cese de la relación laboral existente entre la demandante y la demandada se produjo por causa justa de despido o si se trató de un despido arbitrario que genere el pago de una indemnización a favor de la demandante, más intereses legales, costos</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>y costos del proceso.</p> <p>V. MEDIOS PROBATORIOS ADMITIDOS:</p> <p>A) DE LA PARTE DEMANDANTE:</p> <p>1. Documentos: se admiten los documentos que precisa y recauda a su demanda en el rubro de medios probatorios y que obran a fojas 04 a 47.</p> <p>2. Declaración testimonial de I.V.S. Se prescindió de dicho medio probatorio, conforme a lo señalado en la Resolución número 0 9 de folios 171.</p> <p>B) DE LA PARTE DEMANDADA:</p> <p>No se admiten medios probatorios de esta parte por tener la condición de rebelde.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura

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

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura, 2019.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]		
Motivación de los hechos	<p>VI. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:</p> <p>1. El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercitar la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, debiendo ejercerlo con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139° de la Constitución Política en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo que corresponde al juzgado pronunciarse sobre la pretensión materia del presente proceso.</p> <p>2. En el presente proceso laboral, conforme a lo establecido por el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, corresponde al trabajador probar la existencia del vínculo laboral y al empleador acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.</p> <p>3. Para determinar la existencia del vínculo laboral entre el demandante y la emplazada, el juzgador tiene la obligación de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i></p>												

	<p>valorar todos los medios probatorios de manera conjunta, conforme al <u>principio de comunidad de prueba</u>, apreciando su criterio libre y razonable, sin embargo en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión, <u>conforme al principio de valoración de la prueba</u>. En tal sentido se permite colegir que en el caso sub judice la accionante acredita el vínculo laboral con la emplazada en mérito a las boletas de pago de folios 04 a 16, contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado de folios 17 a 19 y la liquidación de beneficios sociales de folios 21, los cuales constituyen medios probatorios suficientes para acreditar la relación laboral con la emplazada; por lo que, acreditado el vínculo laboral entre las partes el accionante ha dado cumplimiento a la exigencia que plantea el artículo 27 inciso 1) de la Ley Procesal Del Trabajo, Ley 26636, esto es <u>la existencia de la relación laboral entre las partes</u>, correspondiendo a la demandada probar que ha dado cumplimiento a las exigencias que plantea <u>el artículo 27 inciso 2) de la acotada norma adjetiva laboral</u>.</p>	<p>Si cumple/ 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
<p>Motivación del derecho</p>	<p>4. En el presente caso el vinculo laboral no esta en cuestionamiento, en mérito a las boletas de pago de folios 04 a 16, el contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado de folios 17 a 19 y la liquidación de beneficios sociales de folios 21, con los que se llega a determinar que la demandante ha laborado desde el 01 de noviembre del 2011 al 20 de febrero del 2014 tal como se observa de la constancia de cese de trabajador para retiro de CTS de folios 20; por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional determinar si le corresponde a la actora la indemnización por despido arbitrario.</p> <p>5. Al respecto, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece, en su artículo 16°, cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo, y que, para el despido, debe existir una causa justa relacionada con la conducta o capacidad</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los</p>				<p>X</p>						<p>20</p>

<p>del trabajador, conforme se prevé en los artículos 22°, 23° y 24°; asimismo, queda normado el procedimiento de despido de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 31° al 33° del mismo cuerpo legal.</p> <p>6. Por otra parte y conforme lo prescrito por el derecho laboral y lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia 976-2001AA/TC, la protección adecuada contra el despido arbitrario, prevista en el artículo 27° de la Constitución, ofrece dos opciones: a) la primera, general y de carácter indemnizatorio (resarcimiento por el daño causado), en la que el juez laboral, respecto de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, ordena el pago de la indemnización correspondiente, y b) La segunda, especial y de carácter reparador (readmisión en el empleo), en la que el juez constitucional, en el ámbito del amparo, debe “reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional”, como expresamente lo indica el artículo 1° de la Ley N.° 23506, lo que supone restituir al trabajador en su centro de trabajo, siempre que quede acreditada la existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento.</p> <p>7. Según aparece de autos, la demandada comunicó a la recurrente, conforme al procedimiento legal previsto, la imputación de cargos de faltas graves mediante la carta de preaviso de despido de fecha 10 de enero del 2014, atribuyéndole una conducta tipificada en los incisos a) y d) del artículo 25° del citado Decreto Supremo N.° 003-97-TR; además que ha inobservado el Reglamento Interno de Trabajo, en la misma carta se le pone de conocimiento que queda exonerado de asistir al centro de trabajo. A folios 39 la demandante realiza sus descargos. Así mismo de folios 40 a 46 obra la carta de despido. Por consiguiente, corresponde analizar por separado cada una de estas infracciones a efectos de delimitar los alcances de la presente sentencia y los criterios en los que la misma se fundamenta.</p>	<p>hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>8. primer lugar corresponde determinar si los hechos imputados, constituyen falta grave: <i>“Habría incurrido en causa justa de despido relacionada con su conducta- falta grave- consistente en el Incumplimiento de sus Obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como la inobservancia del reglamento interno de trabajo, falta graves tipificadas en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, en razón de los hechos siguientes: A) Se ha comprobado fehacientemente que la demandante en su condición de Ejecutivo de Plataforma de la Agencia Piura ha procedido a llenar y falsificar la firma de la sra. Iris Vilchez Siancas en el recibo de honorario N° 161, por el importe de S/.30.00 nuevos soles, hecho que ha sido admitido, argumentando que ello se debió a órdenes que recibió de sus superiores jerárquicos para realizar dicho procedimiento, no obstante ello no la exime de responsabilidad ante tales hechos. B) Que, como Jefe Operativo de Agencia se encuentra obligada al cumplimiento del ordenamiento legal vigente así como a la observancia del Reglamento Interno de Trabajo, así como las políticas de dicha empresa.”</i></p> <p>9. La supuesta falta grave imputada está contemplada en el inciso a) del Art. 25 del D.S. No. 003-97-TR cuando señala <i>“a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...)”</i>. Esta tipificación de falta grave debe entenderse referida al incumplimiento de obligaciones del trabajador <u>respecto del contenido propio y específico de la labor que le corresponde ejecutar</u>, en el caso de la demandante las que cumplía como EJECUTIVO DE PLATAFORMA AGENCIA PIURA, esto es la falta a imputar tendría que estar referida a la forma o modo en que debe realizar dicha concreta labor como sería las funciones que realiza como tal, por ello Carlos Blancas Bustamante en su obra <i>“El Despido en el Derecho Laboral Peruano”</i>, sobre esta causal de falta grave señala lo siguiente: <i>“(…) su alcance verdadero debe entenderse referido a la forma concreta en que el</i></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajador debe cumplir su prestación, o dicho de otro modo, al cumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador, toda vez que al genérico 'deber de trabajar', que impone el contrato de trabajo, debe sumarse la modalidad de la prestación, en virtud de la cual el empleador especifica las obligaciones y labores concretas que el trabajador habrá de realizar, en atención a lo convenido en el contrato, así como a su categoría y calificación profesional.”, siendo ello así, en el presente caso, la falta que se le imputa no se subsume en la causal antes prevista, puesto que no está referida al incumplimiento de obligaciones “específicas” de la función o puesto de EJECUTIVO DE PLATAFORMA que la demandante desempeñaba, ya que se le imputa a la actora, el haber llenado y firmado el recibo de honorario N° 161 perteneciente a doña I.V.S. cuando conforme al Informe Especial No. GA IE 05-2013 RED que obra de folios 27 a 36, el manejo de caja chica en las agencias es una función que le corresponde al Jefe Operativo, más no a un ejecutivo de plataforma. Asimismo, en autos a folios 174 a 176, la parte demandante ha presentado como parte de sus alegatos copia de un acta de audiencia única correspondiente al Proceso N° 00629-2014-0-2001-JR-LA-02, seguido por M.P.O.F. contra la C.R.A.Y.C.N.G., en la cual se ha actuado la declaración testimonial de doña I.V.S., quien a la cuarta pregunta ha manifestado lo siguiente: “Dijo: si es verdad, sin embargo también le autoricé a la señorita A.N.; porque generalmente la señorita K. era la que llenaba y firmaba mis recibos de honorarios”; de lo que se colige que ello era una práctica usual utilizada y aprobada por dicha autoridad crediticia. En consecuencia, no existiendo documento alguno en donde se señale que la demandante estaba a cargo de manera específica del control de la caja chica, o que haya causado perjuicio a la demandada o se haya beneficiado del mismo; por ende no se puede hablar del quebrantamiento de la buena fe laboral ni hacer responsable a la demandante de una supuesta falsificación, más aún si el llenado de dicho recibo por honorario ha sido autorizado por la misma beneficiaria.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>10. Por lo que siendo esto así, y al no estar delimitado el grado de responsabilidad que le asiste a la demandante o que de ella dependía el control de la caja chica, en el presente caso, la ruptura del vínculo laboral sustentada en supuestas faltas graves, al no acreditarse debidamente nos llega a colegir que se configuró un despido arbitrario, lesivo del derecho constitucional al trabajo, al no haber la demandada acreditado la existencia de causa justa de despido; más bien esconde el propósito deliberado de romper el vínculo laboral de manera abusiva y malintencionado o fraudulento por lo que corresponde por tanto al demandante el derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 de la norma en referencia, que expresamente señala: <i>“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. Su abono procede superado el periodo de prueba”</i>. Ello por cuanto si bien la demandante estaba vinculada mediante un contrato sujeto a modalidad, éste se desnaturalizó por cuanto según el contrato modal de folios 17 a 19, se le contrató como Jefe de atención al cliente y según la carta de pre Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.</p> <p>Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.</p> <p>Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.</p> <p>11. El aviso de despido de folios 22 terminó desempeñándose como ejecutivo de plataforma de la Agencia Piura; por tanto su contrato se convirtió en uno indeterminado en virtud del inciso d) del artículo 77 del D.S N° 00397-TR.</p> <p>12. Siendo ello así, le corresponde a la actora se le liquide la indemnización por despido arbitrario, teniendo como base la última remuneración percibida por ésta (excluyéndose los conceptos remunerativos no computables establecidos en el artículo 19° y 20°</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>13. del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650), y siendo que la demandante ha laborado (02 años, 03 meses y 20 días), le corresponde: S/.1880.00 (Remuneración) + S/. 940.00 (Media remuneración) = S/. S/2,820.00 * 02 años = S/. 5640.00; S/2,820.00/12 * 3 meses = S/. 720.00; S/2,820.00/360*20 días = S/.156.66. Lo que hace un total de S/. 6,516.66 nuevos soles.</p> <p>14. En cuanto a las pretensiones accesorias de pago de intereses, costas y costos del proceso, procede amparar su pretensión, en cuanto al pago de intereses legales reclamados de acuerdo a lo estipulado por el Decreto Ley N° 25920 del 03-12-92, los adeudos laborales generan intereses los que son establecidos por el BCRP, <u>por lo que su pretensión de pago de intereses resulta amparable, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia.</u> En cuanto a la pretensión accesoria de pago de costos del proceso este extremo <u>resulta también amparable</u> conforme al artículo 412° del Código Procesal Civil aplicable de manera supletoria, que deberán liquidarse en ejecución de sentencia. Sin costas pues la demandada cuenta con auxilio judicial.</p> <p>15. Por los fundamentos expuestos y de conformidad con lo prescrito por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Perú, artículo 48 de la Ley N° 26636 y con las facultades conferidas por el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, administrando Justicia a Nombre de la Nación, FALLO</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura, 2019.

Parte Expositiva de la sentencia de primera Instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la Introducción y de la postura de las partes					Calidad de la parte				
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	(1-2)	(3-4)	(5-16)	(7-8)	(9-10)
APLICACION DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA	<p>VII. DECISIÓN.</p> <p>1. FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA la demanda interpuesta por N.L.A.I. contra C.R.A.Y.C.N.G. sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.</p> <p>2. ORDENO, que la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de SEIS MIL QUINIENTOS DIECISÉIS CON 66/100 NUEVOS SOLES (S/.6,516.66); más intereses legales, con costos sin costas.</p> <p>NOTIFIQUESE y, consentida o ejecutoriada que sea la presente: cúmplase y archívese en el modo y forma de Ley.-</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple.</p> <p>Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>										

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura

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

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5

parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura, 2019.

Parte Expositiva de la sentencia de primera Instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la Introducción y de la postura de las partes					Calidad de la parte				
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	(1-2)	(3-4)	(5-16)	(7-8)	(9-10)
APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA	<p align="center">(TRIBUNAL UNIPERSONAL)</p> <p>EXPEDIENTE: 00630-2014-0-2001-JR-LA-01 DEMANDANTE : N.L.A.I. DEMANDADO : C.R.A.Y.C.N.G. MATERIA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DEPENDENCIA: SEGUNDO JUZGADO TRANSITORIO LABORAL DE PIURA</p> <p align="center"><u>SENTENCIA DE VISTA</u></p> <p><u>RESOLUCIÓN N°: DIECISIETE</u> En Piura, a los 04 días del mes de abril del 2016, el Tribunal Unipersonal que suscribe, pronuncia la siguiente <u>SENTENCIA</u>:</p> <p>I.- ASUNTO.-</p> <p>1. Recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la resolución N° 04, su fecha 01 de setiembre del 2014, que obra de fojas 109 a 110, en el extremo que resuelve declarar rebelde a la demandada C.R.A.Y.C.N.G. (Ahora F.C.SAA).</p> <p>2. Recursos de apelación interpuestos por la parte demandada y la parte demandante contra la sentencia contenida en la resolución número 11 de fecha 26 de octubre del 2015, que obra de fojas 192 al 196 de autos, que resuelve declarar Fundada en parte la demanda interpuesta por N.L.A.I. contra la C.R.A.Y.C.N.G. sobre Indemnización por Despido Arbitrario, y ordena que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de Seis mil quinientos dieciséis con 66/100 nuevos soles (S/ 6,516.66), más intereses legales, con costos y sin costas.</p>											
												7

II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.-**De la parte demandada respecto de la resolución N° 04.-**

1. De acuerdo a la Resolución Administrativa N° 256-2011-CEPJ, no resulta necesario que se adjunte el certificado de habilitación del abogado que ejerce patrocinio ante el Poder Judicial.
2. Agrega que, por un error involuntario no se precisó que la misma dirección real era la procesal, sin embargo, vuestro despacho ha venido notificando a la siguiente dirección: Calle Libertad N° 710 – Piura, por lo que resulta válido el domicilio al cual se le ha venido notificando.

De la parte demandada C.R.A.Y.C.N.G. respecto de la sentencia de primera instancia.-

1. El juzgado no ha cumplido con motivar su pronunciamiento de manera adecuada, en tanto afirma que la norma utilizada para el procedimiento de despido aduce a obligaciones específicas, lo cual no se encuentra acorde a la verdad, ya que el inciso a) del artículo 25 del D.S. N° 003-97-TR hace referencia al incumplimiento de las obligaciones de trabajo, más no hace una diferenciación de obligaciones específicas y obligaciones generales.
2. La accionante al suscribir un recibo por honorarios estaba llevando a cabo actividades que no le correspondían, que no estaban estipuladas como funciones a su cargo y por el cual procedió a pretender sustentar un gasto cuyo origen desconocía abiertamente, con lo cual no sólo dejó de lado sus obligaciones laborales, sino que pretendió otorgar conformidad a un gasto que no le correspondía.
3. En la sentencia no se ha valorado ni actuado de manera adecuada los medios probatorios.
4. El juzgador ha fundamentado su fallo en un elemento probatorio que no fue ofrecido en su oportunidad por la parte demandante, como es la copia de audiencia única correspondiente al proceso N° 00629-2014-0-2001-JR-LA-02, seguido por M.P.O.F. contra la demandada, el mismo que fue incorporado al proceso a través de un escrito de alegatos. Dicho medio probatorio no ha sido incorporado por el juzgado ni como medio probatorio de hecho nuevo o como prueba de oficio, pese a lo cual ha sido actuada y valorada como prueba esencial al momento de resolver la controversia.
5. Las partes no han cuestionado la validez del contrato de trabajo, por lo que el juez no debió pronunciarse por la desnaturalización del mismo.

De la parte demandante doña A.I.N.L. respecto de la ⁸³sentencia de primera instancia. -

1. La desnaturalización del contrato de trabajo no ha sido materia de pretensión de la demandante, y tampoco considerado en la Audiencia única como punto controvertido, ni ha sido materia de probanza.

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

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

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/*de quien 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 explícita el silencio o inactividad procesal. **Si cumple.**

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura

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

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y mediana, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que 2: evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.

	<p>2. La demandada expresa como primer agravio que, de acuerdo a lo dispuesto en la Resolución Administrativa N° 256-2011-CE-PJ, no resulta necesario que se adjunte la constancia de habilitación del abogado que ejerce la defensa ante el Poder Judicial. Al respecto, cabe indicar que, efectivamente en el artículo primero de la parte resolutive de la Resolución Administrativa N° 256-2011-CE-PJ se estableció:</p> <p><u>“ARTÍCULO PRIMERO.- Modificar lo previsto en la Resolución Administrativa N° 299-2009-CE-PJ, de fecha 9 de setiembre de 2009, estableciendo que, sin perjuicio de los requerimientos de identificación profesional que las normas procesales establecen como requisitos, para presentar las demandas judiciales, y sin la necesidad de exigir la presentación de las constancias o papeletas de habilitación profesional a los abogados y abogadas que intervengan en cada proceso, los órganos jurisdiccionales deberán verificar la habilitación de los abogados patrocinantes a través de las páginas web de los respectivos colegios de abogados y, de ser ello necesario, cursar oficio con similares propósitos”</u> (el resaltado es nuestro); sin embargo, mediante la Resolución Administrativa N° 025-2012-CE-PJ, su fecha 16 de febrero del 2012, se dejó sin efecto la Resolución Administrativa N° 256-2011CE-PJ, debido a que no se logró implementar con medios tecnológicos para recabar la información de habilitación de cada abogado; así en el artículo segundo de la parte resolutive de la misma, se dispuso:</p> <p><u>“ARTÍCULO SEGUNDO.- Restituir los efectos de Resolución Administrativa N° 299-2009-CE-PJ, de fecha 9 de setiembre de 2009,</u></p>	<p>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.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												20
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p>3. <i>por la cual se exhortó a los jueces del país a requerir a los señores abogados que ejercen el patrocinio ante el poder judicial, <u>la presentación de la constancia de habilitación</u> emitida por el colegio de abogados en el que están registrados” (el remarcado es nuestro).</i></p> <p>De lo antes expuesto, se deduce que la Resolución Administrativa N° 025-2012-CE-PJ, se encontraba vigente desde el 16 de febrero del 2012, por lo que a la fecha de contestación de la demanda, esto es, el 11 de julio del 2014, la demandada sí estaba obligada a la presentación de la constancia de habilitación de su abogado defensor; además debe</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Motivación del derecho	<p>precisarse que solo subsanó una de las tres observaciones que efectuó el A quo, esto es el pago del arancel, pues otro aspecto no subsanado en el plazo concedido de cinco días, fue el señalar domicilio procesal para efecto de efectuar las notificaciones, lo que es reconocido por la parte demandada en su escrito de apelación cuando señala: “(...) cabe advertir que por un error involuntario no se precisó que la misma dirección real era la procesal; (...)” (el remarcado es nuestro), debiendo precisarse que éste es un requisito de admisibilidad, como lo señala el Art. 21 de la Ley Procesal del Trabajo No. 26636 sobre contestación de demanda, que en su numeral 1 nos remite al Art. 15 sobre presentación de demanda, cuyo numeral 2 señala que se debe cumplir con los siguientes requisitos: “(...) 2.- <u>El nombre o denominación, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante o el de su representante, si no pudiera comparecer o no comparece por sí mismo.</u>”, su omisión equivale a un supuesto de inadmisibilidad, y si otorgado el plazo máximo de cinco días, sin haber satisfecho el requerimiento se aplica el apercibimiento decretado, tal y como lo ha efectuado el A quo, luego de otorgar el plazo máximo establecido para su subsanación, por lo que la resolución venida en grado merece ser confirmada.</p> <p><u>Respecto de la sentencia de primera instancia.-</u></p> <p>1. Conforme a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo No. 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364 de la norma acotada, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: “<i>Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el</i></p>	<p><i>norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					X					
------------------------	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	<p><i>inferior” ... “El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”.</i></p> <p>2. El petitorio de la parte demandante según escrito de demanda de fojas 52 al 60 de autos, está dirigido a que la demandada le pague una indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costas y costos del proceso, sustenta su demanda en que se ha afectado el principio de proporcionalidad ya que la sanción de despido es excesiva y desproporcionada, y que además se ha afectado el principio de inmediatez.</p> <p>3. En principio, debe verificarse primero si se ha cumplido o no el plazo de caducidad al que hace referencia el Art. 36 del D.S. No. 003-97-TR, que a la letra dice: <i>“El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.”</i>, el mismo que debe concordarse con el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999 que en su Acuerdo No. 01 señala: <i>“Para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el Art. 36 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo No. 003-97-TR se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58 del Decreto Supremo No. 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36 del TUO”</i>, pleno que resulta vinculante para el caso de autos, toda vez que de conformidad con la Resolución Administrativa No. 05-99-SCS/CSJR del 10.11.1999 del Poder Judicial tiene el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>carácter de obligatorio, por lo que de una interpretación sistemática de la norma y del pleno jurisdiccional antes citados, podemos concluir en que el plazo de caducidad para interponer la acción judicial correspondiente, en el supuesto de indemnización por despido arbitrario, es de 30 días hábiles, y en el presente caso, la actora fue despedida el día 20 de febrero del 2014 según carta de despido de fojas 40 al 46 de autos, por lo que teniendo en cuenta los días sábados, domingos y los días de huelga del Poder Judicial del 25.03.2014 al 12.05.2014 en que no hubo funcionamiento del Poder Judicial, la actora tenía hasta el 22 de mayo del 2014 para interponer su demanda, y siendo que la misma fue interpuesta el 13 de mayo del 2014 como fluye de fojas 1 de autos, el plazo de caducidad aún no había vencido.</p> <p>4. La <u>parte demandada</u> centra sus agravios señalando: i) El juzgado no ha cumplido con motivar su pronunciamiento de manera adecuada, respecto a las obligaciones específicas de la demandante, ii) la accionante al suscribir un recibo por honorarios estaba llevando a cabo actividades que no le correspondían, y que no estaban estipuladas como funciones a su cargo, iii) en la sentencia no se ha valorado ni actuado de manera adecuada los medios probatorios, iv) el juzgado ha fundamentado su fallo en la copia de audiencia única correspondiente al proceso N° 00629-2014-0-2001-JR-LA-02, el mismo que no ha sido incorporado por el juzgado ni como medio probatorio de hecho nuevo o como prueba de oficio; y v) el juez no debió pronunciarse por la desnaturalización del mismo. Por su parte <u>la demandante</u> expresa como agravios los siguientes: i) la desnaturalización del contrato de trabajo no ha sido materia de pretensión, ii) el A quo para efectos de la liquidación de indemnización por despido arbitrario debió aplicar el artículo 76 del D.S. N° 003-97-TR, referido a los contratos modales.</p> <p>5. De la revisión de las boletas de pago de la demandante que obran de fojas 04 al 16 de autos, el contrato de trabajo sujeto a modalidad por</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>necesidad de mercado de fojas 17 al 19 de autos, la constancia de cese de trabajador para retiro de CTS de fojas 20 de autos, y la liquidación de beneficios sociales obrante a fojas 21 de autos, se acredita que la demandante ha laborado para la C.R.A.Y.C.N.G. (Ahora F.C.S.A.) desde el 01.11.2011 al cese por despido 20.02.2014; por lo que es indiscutible el vínculo laboral que existió entre las partes.</p> <p>6. Con relación al primer, segundo y tercer agravios de la parte demandada, debe decirse que de la revisión de la carta de pre aviso de despido, obrante de fojas 22 al 26 de autos, se aprecia que la demandada inicia su comunicación señalando que la consideran incurso en las faltas graves señaladas en los incisos a) y d) del Artículo 25 del TUO del D. Leg. 728, Decreto Supremo No. 003-97-TR Ley de Productividad y</p> <p>Competitividad Laboral, y continúan señalando: “a) <i>Literal a): Incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que reviste de gravedad; (...)</i>”, sustentándose en el Informe Especial No. GA-IE-2013 RED, emitido por la Gerencia de Auditoría Interna de la División de Gestión Humana a través del Jefe de Gestión de Disciplina, que ha tomado conocimiento de diversas irregularidades en el desempeño de sus funciones como Ejecutivo de Plataforma de la Agencia Piura, las cuales revisten elevada gravedad y se detallan a continuación, señalando específicamente: “<i>Por su parte, al ser preguntada por los representantes de Auditoría Interna al respecto, usted manifestó que, respecto al recibo de honorario No. 161 por el importe de S/ 30.00, usted procedió al llenado y firma del referido documento.</i>”, sin desarrollar el inciso d) del Art. 25 del D.S. No. 003-97-TR. Así, a fojas 39 se verifica la carta mediante la cual la parte demandante efectúa sus descargos, señalando lo siguiente: “<i>Dicho recibo fue llenado a solicitud</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>y en presencia del JOA y la Conserje Sra. Iris Vélchez Siancas, dado que ambos se encontraban presente en el momento de los hechos, la JOA indicó la apoyara con este proceso, el cual desde mi posición de ventanilla procedí con lo solicitado por ambas personas (conserje y JO) (...) Soy consciente que existió un mal procedimiento con respecto a la caja chica, sin embargo está demostrado por el informe de auditoría no haberse registrado ningún acto de deshonestidad por parte de mi persona. Recalcando que dicho recibo fue firmado en presencia del JO y sobretodo en presencia y con consentimiento de la conserje, demostrando ante ello que no se quiso sorprender ni falsificar la firma y el contenido de dicho recibo”; mientras que de fojas 40 al 46 de autos, obra la carta de despido señalando que han determinado que la trabajadora ha cometido la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25 del TUO del D. Leg. 728</p> <p>D.S. No. 003-97-TR, concluyendo de la siguiente manera: “En este sentido, usted ha cometido la falta grave contemplada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL, (...)”; por lo que la demandada sí habría cumplido con el procedimiento de despido establecido en los artículos 31 y 32 del D.S. N° 003-97-TR, esto es, remitir la carta de pre aviso de despido imputando la falta grave, otorgar un plazo para que la actora realice sus descargos, y remitir finalmente la carta de despido, precisando que la demandante fue despedida específicamente por la causal del inciso a) del Art. 25 del D.S. No. 003-97-TR.</p> <p>7. Ahora, bien el literal a) del artículo 25 del D.S. N° 003-97-TR – TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece: “El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>autoridad competente que revistan gravedad” (el remarcado es nuestro).</i></p> <p>8. Al respecto, debe decirse que la falta grave del inciso a) del Art. 25 antes citado está referido al incumplimiento de obligaciones de trabajo en forma concreta y con relación a la función que le corresponde realizar al trabajador, por ello C.B.B. en su obra <i>“El Despido en el Derecho Laboral Peruano”</i>, sobre esta causal de falta grave señala lo siguiente: <i>“(…) su alcance verdadero debe entenderse referido a la forma concreta en que el trabajador debe cumplir su prestación, o dicho de otro modo, al cumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador, toda vez que al genérico ‘deber de trabajar’, que impone el contrato de trabajo, debe sumarse la modalidad de la prestación, en virtud de la cual el empleador especifica las obligaciones y labores concretas que el trabajador habrá de realizar, en atención a lo convenido en el contrato, así como a su categoría y calificación profesional.”</i>, y ello es así, por cuanto una interpretación en contrario nos llevaría a la conclusión de que el resto de faltas enumeradas en el Art. 25 del D.S. No. 003-97-TR devendrían en innecesarias, en ese sentido se ha pronunciado la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2147-2004-Lima (El Peruano, 31 de julio de 2006) señala que: <i>“[C]uando se alude al [...] incumplimiento de condiciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral debemos entender que el contenido estricto de esta falta reside en el incumplimiento del trabajador de las labores que tienen asignadas en la empresa, es decir, las “obligaciones de trabajo” cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave se encuentra referido al contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador y no lato sensu como conjunto de obligaciones que impone la relación de trabajo lo cual supondría subsumir en este supuesto</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>todas las infracciones a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo”.</i></p> <p>9. En principio, se debe precisar que cuando suceden los hechos que se le imputan a la demandante, ésta desempeñaba las funciones de <u>Ejecutivo de Plataforma</u>. Ahora, si bien la accionante en la carta cursada a la empresa demandada con fecha 27 de enero del 2014, mediante la cual efectúa sus descargos, reconoce que sí llenó y firmó el recibo por honorario N° 161 por el valor de S/. 30.00 nuevos soles, que correspondía a la Sra. I.V.S., también resalta que dicho accionar lo efectuó a solicitud de la Jefa de Operaciones, Srta. K.G.L.C. y con el consentimiento de la titular de los recibos por honorarios; advirtiendo además que en el informe de auditoría no se ha demostrado su deshonestidad ni que tuvo la intención de falsificar la firma y el contenido del recibo. Así, del caudal probatorio que obra en autos, se aprecia que la empresa demandada para acreditar los hechos imputados, adjunta el Informe Especial N° GA IE 05-2013 RED, denominado “Actos negligentes y malas prácticas determinadas en el proceso de control de caja chica y pago a proveedores – Ag. Piura”, el mismo que obra de fojas 27 al 38 de autos, resultando de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del D.S. N° 003-97-TR que establece: <i>“Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”</i>. En tal sentido, del informe antes citado en el punto II) Descripción de los procesos, se señala que el responsable del manejo de caja chica en las agencias es el <u>Jefe Operativo</u> y el monto máximo asignado asciende a S/. 500.00 quincenales, describiéndose la declaración de la Srta. K.G.L.C., quien en su calidad de Jefe Operativo de la Agencia Piura señaló <i>“(…) Que fue ella la que coordinó con la Sra. I.V.S. (conserje) para que ésta emitiera recibos de honorarios para sustentar gastos de movilidad local, servicios de envío y recepción de valijas. (...)”</i>, siendo que la Srta. Conserje I.B.V.S.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

manifestó lo siguiente: “(...) La Srta. K.G.L.C., le solicitó realizar esta gestión con autorización de Sr. Franklin Correa Sobrino. Se ratificó en la declaración brindada el día 14 de Mayo del 2013, en donde manifestó que jamás llenó, ni firmó dos recibos de honorarios por los importes de S/ 330.00 y S/ 116.00 documentos que fueron utilizados para sustentar pago de obligaciones. Que los talonarios de recibos de honorarios eran manejados y custodiados por la Jefa Operativa de Agencia Srta. K.G.L.C. (...)”, concluyéndose en lo siguiente: “1. La Jefa Operativa de Agencia Piura Srta. K.G.L.C., para liquidar los gastos de movilidad (taxi) para despacho de valija y otros, utilizó los recibos de honorarios de propiedad de la conserje I.B.V.S., manteniendo el control y custodia de estos documentos (talonario)”, (...)

5. Evidenciamos que el Supervisor Regional de Operaciones Sr. F.C.S. conocía que se realizaban pagos a la orden Sra. I.V.S. (conserje), debido a que fedateó algunos de los recibos de honorarios (sustento del gasto) emitidos, sin embargo, no efectuó controles respecto de la autenticidad y conformidad de las operaciones, a fin de validar el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el proceso de control y pago de proveedores.”, por tanto, ha quedado acreditado de las declaraciones de la propia Jefa Operativo Srta. K.G.L.C. que reconoce que se encuentra laborando en dicho cargo, responsable del manejo de la caja chica, y que fue ella quien coordinó con la señora I.V.S. (conserje) para que esta emitiera recibos de honorarios y sustentar gastos de movilidad local, servicios de envíos y recepción de valijas; mientras que la señora I.B.V.S., afirmó que los recibos por honorarios eran manejados y custodiados por la Jefa Operativo Srta. K.G.L.C., con conocimiento del Sr. F.C.S. Supervisor Regional de Operaciones; lo que determina que era una práctica habitual en la mencionada institución, que habían instituido los cargos superiores como la Jefa Operativa de

	<p>Agencia Piura con conocimiento del Supervisor Regional de Operaciones.</p> <p>10.De lo antes expuesto, se concluye que el manejo de la caja chica no era compatible con el cargo que desempeñaba la demandante a dicha data como Ejecutiva de Plataforma, puesto que dicha función le correspondía a la Jefa Operativo Srta. K.G.L.C.; quien además era la que manejaba y custodiaba los recibos por honorarios de la señora V.S.; por tanto si bien, respecto de la demandante, se produjo una infracción a sus deberes esenciales de no actuar diligentemente, al haber desarrollado una labor que no le correspondía; también es cierto que dadas las circunstancias antes descritas, resulta creíble lo manifestado en su escrito de descargo en el sentido que llenó y firmó el recibo por honorarios por orden de la Jefa Operativo pues era ella la que custodiaba los recibos, y en presencia y con el consentimiento de la señora I.V.S.; por lo que dicha conducta no puede calificarse como muy grave o irreversible o que lo efectuó en forma dolosa para causarle un perjuicio económico a la empresa u obtener un beneficio personal del mismo; de tal manera que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral, situación que no ha sido tenida en cuenta por la demandada al momento que sancionó a la demandante, puesto que existían medidas disciplinarias menos gravosas que el despido, como la suspensión laboral, atendiendo al principio de razonabilidad y proporcionalidad, dado que si bien se trataba de una mala práctica, ésta era dispuesta por orden superior y acatada por el personal que se encontraba bajo subordinación de la Jefa Operativa Srta. K.G.L.C., con conocimiento del Sr. Franklin Correa Sobrino Supervisor Regional de Operaciones, sobre</p> <p>el principio de razonabilidad en la facultad sancionadora del empleador el Tribunal Constitucional ha señalado en la STC No. 5156-2005PA/TC, que los grados de sanción corresponden a la magnitud de</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>las faltas, según su menor o mayor gravedad, debiendo contemplarse en cada caso concreto, no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor, no evidenciándose que la demandante haya contado con antecedentes negativos. Por tal motivo, el despido deviene en arbitrario.</p> <p>11.A ello cabe indicar que, en el presente caso no se habría respetado el principio de inmediatez, puesto que la falta grave cometida por la accionante se habría producido el 16.05.2013 (fojas 47), y si bien el Supervisor Regional de Operaciones Sr. F.C.S. (fojas 33), alega que tomó conocimiento de la infracción en el mes de agosto del 2013, se debe resaltar que el Informe Especial N° GA IE 05-2013 RED, se inició el 07.11.2013, culminó el 13.11.2013 y se emitió el 04.12.2013; es decir, las investigaciones se realizaron tres meses después de haber tomado conocimiento de la comisión de la falta grave, para finalmente proceder a sancionar a la actora dos meses después de emitido el informe que contiene la investigación respectiva; por lo que es evidente que el despido del que fue víctima la actora es arbitrario.</p> <p>12.Ahora, con relación al cuarto agravio expuesto por la demandada que el juez no habría valorado correctamente los medios probatorios que obran autos, como es la copia de Acta de Audiencia, correspondiente al proceso signado con expediente N° 00629-2014-0-2001-JR-LA-02, al no haberse incorporado como hecho nuevo o prueba de oficio; al respecto, cabe indicar que mediante resolución número 10 obrante a fojas 188, el juez de la causa da cuenta de los alegatos presentados tanto por la parte demandante (anexando copias de audiencia única del Exp. 629-2014), como de la demandada, resolución que fue expedida con fecha 01 de julio del 2015, y notificada a la demandada el 13 de julio de dicho año, tal como consta de la constancia de notificación obrante a fojas 189; por lo que la demandada tuvo la oportunidad para haber realizado las observaciones respectivas en contra de dicho medio</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>probatorio; no obstante ello, debe precisarse que para resolver el presente caso, no ha sido necesario recurrir a este medio probatorio, dado que obran suficientes medios probatorios que han permitido determinar que el despido del que ha sido objeto la demandante es arbitrario al haberse impuesto una sanción irrazonable y desproporcionada por la falta cometida.</p> <p>13. Finalmente, ambas partes cuestionan que el A quo se haya pronunciado respecto a la desnaturalización del contrato de trabajo (agravio cinco de la parte demandada y agravio primero de la parte demandante). Al respecto, este Tribunal Unipersonal teniendo en cuenta que fluye de autos que no forma parte del petitorio el pedido desnaturalización del contrato modal suscrito que obra de fojas 17 al 19 de autos, como tampoco ha sido considerado como punto controvertido a fojas 121 de autos, debe considerarse la existencia de un contrato de trabajo modal, y en consecuencia, la indemnización por despido arbitrario debe calcularse de conformidad con el Art. 76 del D.S. No. 003-97-TR que señala: <i>“Si el empleador vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones.”</i>; siguiendo la línea jurisprudencial de la Corte Suprema de la República, que en la Casación No. 460-2006-Lima, publicada el 01 de Octubre del 2007, ha expresado:</p> <p><i>“Apreciándose que el artículo 76 del Decreto Supremo No. 003-97-TR no establece el pago de fracciones de mes, debe atenderse a los fundamentos del recurso de casación, desestimándose el pago de los veintidós días, conferido por indemnización por despido arbitrario (propia mente reintegro de conclusión anticipada de contrato) según lo dispuesto en los considerandos séptimo y octavo de la recurrida, y en</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

el considerando tercero de su aclaratoria” (el subrayado es agregado), por lo que solo se considerarán meses completos, toda vez que entre la fecha del despido 20.02.2014 (fojas 40 al 46) y fecha de vencimiento del contrato modal (fojas 18), existe un período de 8 meses y 10 días, por lo

	<p>que debe considerarse solo 8 meses y como base de cálculo la remuneración mensual S/ 1,880.00, lo que arroja S/ 22,560.00 (S/ 1,880.00 * 1.5 * 8) que es equivalente al tope S/ 22,560.00 (S/ 1,880.00 * 12), amparándose el segundo agravio de la parte demandante.</p> <p>14. En mérito a las consideraciones antes expuestas, la resolución venida en grado merece confirmarse, modificándose el monto ordenado pagar por concepto de indemnización por despido arbitrario.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura

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

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

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

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00630-20140-2001-JR-LA-01. Piura, Piura, 2019.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>IV.- DECISIÓN.-</p> <p>Por las anteriores consideraciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> CONFIRMA la resolución N° 04, su fecha 01 de setiembre del 2014, que obra de fojas 109 a 110, en el extremo que resuelve declarar rebelde a la demandada C.R.A.Y.C.N.G. (Ahora F.C. SAA). CONFIRMA la sentencia contenida en la resolución número 11 de fecha 26 de octubre del 2015, que obra de fojas 192 al 196 de autos, que resuelve declarar Fundada en parte la demanda interpuesta por N.L.A.I. contra la C.R.A.Y.C.N.G. sobre Indemnización por Despido Arbitrario. MODIFICA el monto ordenado pagar, debiendo la demandada abonar al actor la suma de S/ 22,560.00 (Veintidós Mil Quinientos Sesenta con 00/100 soles), más intereses legales, con costos y sin costas. 	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</i></p>				X						

	<p>4. Hágase saber y devuélvase lo actuado al Juzgado de origen. Juez Superior Ponente I.R.</p>	<p><i>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>										
<p>Descripción de la decisión</p>	<p>S.S. I.R.</p>	<p>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. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					<p>X</p>					<p>9</p>

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura

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

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio;

aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura, 2019.

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 primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta					
			[7 - 8]	Alta											
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
							X		[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			
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja				
									[1 - 2]	Muy baja				

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura Nota.
La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura, 2019**, fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura, 2019.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		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			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				
															36

									[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					
	Descripción de la decisión					X			[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura Nota.
La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura, 2018**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y mediana; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente.

4.2. Análisis de los Resultados.

Conforme a los resultados se determinó que, las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, contenido en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Piura. Son de rango muy alta y muy alta calidad, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente (Cuadros N° 7 y 8).

En relación a la sentencia de primera instancia.

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de primera instancia, este fue el Segundo Juzgado Laboral de Descarga de Piura, cuya calidad se ubica en el rango de muy alta calidad, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro N° 7).

En cuanto a sus partes: “expositiva”, “considerativa” y “resolutiva” se ubicaron en el rango de: “muy alta”, “muy alta” y “muy alta” calidad, respectivamente (Cuadro N° 1, 2 y 3).

1. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta. Se deriva de la calidad de su introducción y de la postura de las partes, que alcanzaron ubicarse en el rango de muy alta y mediana calidad, respectivamente (Cuadro N° 1).

En la “introducción” se hallaron los cinco parámetros planteados en el presente estudio, estos fueron: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad.

En cambio, en “la postura de las partes” de los cinco parámetros, solo se hallaron cuatro: El contenido explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; el contenido explicita y evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante; y de la parte demandada y la claridad; mientras que uno: explicita los aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no fueron hallados.

Sobre la base de estos resultados:

El hecho de tener una introducción, compuesta por un “encabezamiento”, que presenta la numeración del expediente; la numeración de la sentencia; el lugar y la fecha, donde fue emitida. Asimismo, un “asunto”, donde se puede leer, cuál es el problema o respecto a qué se decidirá. Una “individualización de las partes” que precisa la identidad de las partes. Prácticamente, está significando que la sentencia, en cuanto a estos rubros se ajusta a los parámetros normativos establecidos en el artículo 119 (primer párrafo) y 122 (inciso 1 y 2) del Código Procesal Civil; porque en ellas se indica las características que deben tener las resoluciones (Cajas, 2011).

En cuanto “los aspectos del proceso”; se observa que se ha efectuado una descripción de los actos procesales más relevantes del proceso; lo cual permite afirmar que es obvio que el juzgador, ha examinado los actuados antes de sentenciar, como buscando asegurar un debido proceso (Bustamante, 2001).

Asimismo, que en la postura de las partes, sólo se hayan encontrado cuatro parámetros, que fueron: el contenido explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; El contenido explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; el contenido explicita y evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante; y de la parte demandada y la claridad; mientras que uno no sido encontrados: explicita los aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no fueron hallados.

En principio, deja entrever que en el texto de la sentencia se tiende a destacar la pretensión del accionante; pero no el que corresponde a la parte demandada, no obstante que se trata de una sentencia que resuelve un caso controvertido; y que muy al margen , de que se haya redactado con términos claros; el hecho de no estar escrito qué es lo que plantea el demandado; prácticamente no permite conocer la pretensión que el emplazado introdujo al proceso; mucho más aún, no se indica cuáles son los aspectos o puntos controvertidos a resolver. Este hallazgo dejan entrever la sentencia no recoge lo hecho y actuado en el proceso; ya que por definición la parte expositiva de la sentencia, es aquel punto donde las plantean claramente sus pretensiones (León, 2008), como que

no se evidencia la Tutela Jurisdiccional efectiva al que se refiere el artículo I del T. P. del Código Procesal Civil, y la definición que ensaya Martel (2003).

En cuanto a las probables causas, puede ser desinterés por redactar adecuadamente esta parte de la sentencia, dejándose llevar por la costumbre, o el uso de plantillas; conservando mayor esmero para la parte considerativa y mucho más aún, para la parte resolutive, respecto al cual se considera, que no es correcta; ya que la sentencia es una unidad, y que antes de explicitar las razones o fundamentos o tomar una decisión, es fundamental dejar escrito en forma clara, presupuestos que darán completitud a la sentencia.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango alta. Se deriva de la calidad de la motivación de los hechos y de la motivación del derecho que alcanzaron ubicarse en el rango de muy alta calidad, respectivamente (Cuadro N° 2).

En “la motivación de los hechos”, se hallaron los cinco parámetros previstos, estos fueron: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Por su parte, en “la motivación del derecho”, se hallaron los cinco parámetros previstos, estos fueron: las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes del caso concreto; se orientan a interpretar las normas aplicadas; se orientan a respetar los derechos fundamentales; se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión y la claridad.

Al respecto, puede afirmarse que por exigencia Constitucional y Legal, según la norma del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, comentada por Chaname (2009); el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la norma del inciso 6 del artículo 50° del Código Procesal Civil (Cajas, 2011) y Sagástegui (2003); una sentencia debe evidenciar los fundamentos de hecho y del derecho. Siendo así; debió hallarse estos fundamentos; pero conforme se indica la tendencia ha sido más expresar los fundamentos de hecho, pero no las de derecho. Al respecto se puede

afirmar, que la sentencia en estudio no es completa, no hay exhaustividad en su creación, lo que significa que no se aproxima a la conceptualización que vierte Alva, Luján y Zavaleta (2006) sobre la fundamentos de derecho; para quien el Juez, al aplicar la norma jurídica pertinente debe tener en mira los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a la vez entre los hechos alegados debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se deriva de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que se ubicaron en el rango de muy alta y alta calidad, respectivamente (Cuadro N° 3).

En la “aplicación del principio de congruencia”, de los cinco parámetros se hallaron cinco, estos fueron: el contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas; el contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; el contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad.

Finalmente, en la “descripción de la decisión”, de los cinco parámetros se hallaron cuatro, estos fueron: el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; y la claridad. Mientras que uno; el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, no fueron hallados.

En relación a la aplicación del principio de congruencia, el hecho de pronunciarse exclusivamente y nada más respecto de las pretensiones planteadas, evidencia su proximidad a los alcances normativos previstos en el T. P. del artículo VII del Código Procesal Civil, en el cual está escrito que el Juez, si bien puede suplir el derecho mal invocado o incorporar el derecho que corresponda; sin embargo deberá ceñirse al petitorio y a los hechos expuestos por las partes en el proceso. Este aspecto, es

reconocido en la doctrina como Principio de congruencia, conforme sostiene Ticona (2004).

Concluyendo, este rubro, se observa que la parte expositiva de la sentencia no se ajusta a los hechos planteados por ambas partes; porque sólo destaca la del demandante; y omite explicitar la exposición y planteamiento de la parte demandada; en similar situación en la parte considerativa; más hay tendencia a fundamentar los hechos; pero no el derecho; por esta razón la parte resolutive tampoco es congruente ni con la parte expositiva ni la considerativa; alejándose de la conceptualización vertida por Bacre (1992), para quien la sentencia es un acto procesal relevante emanado del Juez, plasmado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder deber jurisdiccional, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso. Como puede, evidenciarse hace mención la participación de ambas partes, y no de uno solo tal como se ha indicado en la sentencia en estudio.

Respecto, a la descripción de la decisión; al igual que la claridad hallada en todo el texto de la sentencia, puede afirmarse que se ha garantizado la tutela jurisdiccional efectiva, por lo menos en este rubro, su lectura es clara, entendible, no exagera en el uso de términos extremadamente técnicos y jurídicos, con lo cual se asemeja a la exposición que se observa en la norma del inciso 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil, comentada por Cajas (2011) y Sagástegui (2003), en dicha norma se indica que la resolución deberá contener la mención clara y precisa de lo que se decide y ordena respecto de todos los puntos controvertidos; en la misma línea se ubica a León (2008), quien sostiene que la claridad es fundamental, lo mismo sostiene Colomer (2003), para quien la sentencia es prácticamente un acto de comunicación entre el Estado y los justiciables, porque el destinatario cierto de una sentencia es un ciudadano para quien el texto de la sentencia debe ser accesible.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de segunda instancia, este fue la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura, cuya calidad se ubica en el

rango de muy alta calidad, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro N° 8).

En cuanto a sus partes: “expositiva”, “considerativa” y “resolutiva” se ubicaron en el rango de: “muy alta”, “muy alta” y “alta” calidad, respectivamente (Cuadro N° 4, 5 y 6).

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango mediana. Se deriva de la calidad de su introducción y de la postura de las partes, que alcanzaron ubicarse en el rango de alta y baja calidad, respectivamente (Cuadro N° 4).

En la “introducción” de los cinco parámetros previstos se hallaron tres, estos fueron: Evidencia el asunto, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver; la individualización de las partes; sin embargo dos: los aspectos del proceso; y la claridad, no se encontró.

En “la postura de las partes”, de los cinco parámetros se hallaron dos: evidencia el objeto de la impugnación y evidencia la pretensiones de quién formula la impugnación; mientras que tres: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante y la claridad; no se encontraron.

En su conjunto, puede afirmarse que la sentencia de segunda instancia, no tiene en cuenta que su fin último es normar sobre un hecho concreto por el cual están confrontados a dos justiciables; siendo así, desde la perspectiva del presente estudio, es fundamental explicitar datos que individualicen a la sentencia. Asimismo asegurarse que en segunda instancia el trámite ha sido regular; implica garantizar un debido proceso; no se olvide que éste es un elemento de exigencia Constitucional, hasta la ejecución de la decisión (Chaname, 2009).

Sin embargo en la parte expositiva, de la sentencia en comento; no hay evidencia de haber examinado los actuados antes de emitir la sentencia misma, esto en virtud del Principio de Dirección del Proceso, previsto en el artículo II del T. P. del Código Procesal Civil; (Sagástegui, 2003); aunque es probable que se haya efectuado, pero el hecho es que no hay rastros de haberlo efectuado, porque de ser así, por lo menos

hubiera listado lo actuado en esta instancia, a lo cual León (2008) indica que al redactar una sentencia antes debe verificarse que no hay vicios procesales; al que también Gómez B. (2008), indica que es preciso comprobar las ritualidades procesales, cuya constatación está a cargo del Juez, esto con el propósito de garantizar y respetar los derechos de las partes en contienda. Pero en el caso concreto, no hay signos de haber efectuado estos actos, de ahí que se haya consignado que no se cumplen.

De otro lado, tampoco se halló, la pretensión del impugnante, mucho menos la posición de la parte contraria; lo cual es fundamental, porque si hubo apelación, es porque hay disconformidad y que hay pretensión solicitado por el apelante; sin embargo en la sentencia no se lee dicha pretensión; todo parece ser, se tiene un documento incompleto, porque si se quiere saber qué impugnó, qué extremo de la sentencia está en cuestión; qué se solicita ante los órganos jurisdiccionales revisores, dicho conocimiento no podrá ser hallado en la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, sino en otras piezas procesales existentes en el proceso, lo que significa que la sentencia de segunda instancia no evidencia completitud, esto es tomar conocimiento de lo hecho y actuado en segunda instancia.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se deriva de la calidad de la motivación de los hechos y de la motivación del derecho que alcanzaron ubicarse en el rango de baja y baja calidad, respectivamente (Cuadro N° 5).

En “la motivación de los hechos” de los cinco parámetros se hallaron dos, estos fueron: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados y la claridad; mientras que tres; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; no se encontraron.

Asimismo, en “la motivación del derecho” de los cinco parámetros se hallaron dos, estos fueron: las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales y la claridad; mientras que tres; las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas y las razones se orientan a

establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión ; no se encontraron.

En lo que respecta a la motivación plasmada en segunda instancia, a diferencia de las omisiones incurridas en la parte expositiva, en éste rubro se observa que hay un esmero por explicitar las razones para la fundamentación de los hechos y del derecho, lo que demuestra su similitud a la conceptualización suscrita por Igartúa (2009), para quien perdedor y ganador de un proceso, tienen el derecho, el primero de saber las razones de su razón, y el segundo las razones de su sin razón; con lo cual se puede afirmar que hay respeto al enunciado constitucional que expresa que la resolución tendrá fundamentos de hecho y de derecho expresos, claros; en consecuencia hay coherencia con lo estipulado en la norma del artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el cual está escrito que al órgano revisor le está impuesto no recapitular los fundamentos de una resolución recurrida, sino elaborar sus propios fundamentos.

6. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se deriva de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que se ubicaron en el rango de alta y alta calidad, respectivamente (Cuadro N° 6).

En la “aplicación del principio de congruencia” de los cinco parámetros previstos, se hallaron cuatro: el contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio del(os) apelante(s)/; el contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y las razones evidencian claridad; mientras que uno: el contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; no se encontró.

En la “descripción de la decisión”, de los cinco parámetros se hallaron todos: el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con

la pretensión planteada y la claridad; mientras que uno; el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, no se encontraron.

En esta parte de la sentencia, de segunda instancia, no hay prácticamente similitud con la parte resolutive de la sentencia de primera; es decir hay proximidad a lo establecido en el artículo VII del T.P. del Código Procesal Civil, es decir pronunciarse únicamente sobre las pretensiones planteadas en el segunda instancia, ya que cualquier otro extremo existente en la sentencia de primera instancia que no hubiera sido impugnada, simplemente está consentida. Sin embargo, lo que no se puede afirmar, en igual situación que en la sentencia de primera instancia, es verificar que la parte resolutive de esta sentencia, sea realmente congruente con la parte expositiva, ya que en dicha rubro la sentencia de segunda instancia ha evidencia falta de parámetros planteados, en el presente estudio.

En cuanto corresponde a la descripción de la decisión, está completamente clara y expresa de lo que se decide y ordena, de ahí su similitud a los parámetros normativos previstos en el inciso 4 del artículo 122° del Código Procesal Civil, donde está dicha exigencia legal; además, porque solo así se garantizará la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso, al que se refiere el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política del Estado, que comenta Chaname (2009) y también se ocupa Bustamante (2001); porque la justicia siendo un valor, una vez plasmada en un documento llamada sentencia, que se aproxima a dicho valor, consignando en su contenido una decisión, es obvio que dicha decisión sea la que se cumpla y no otra, pero de no ser clara y expresa se estaría corriendo el riesgo, que en ejecución de sentencia se ejecute o se cumpla otra cosa más no la decisión adoptada por el órgano jurisdiccional competente.

Concluyendo, de acuerdo a los resultados del cuadro N° 7 y 8, se determina que la calidad de la sentencia de primera instancia se ubicó en el rango de muy alta; mientras que la sentencia de segunda instancia en el rango de mediana calidad, respectivamente.

Ahora bien, si se compara ambas sentencias se tiene:

En la sentencia de primera instancia, la parte expositiva logró ubicarse en el rango de muy alta calidad; mientras que la segunda instancia se ubicó en el rango de mediana.

Asimismo, si comparamos las partes considerativas, la de la primera instancia es muy alta, con énfasis en la motivación de los hechos; por su parte la de segunda instancia se ubicó en el rango de baja, y con igual énfasis, tanto, en la motivación de los hechos, como en la motivación del derecho. Finalmente en el rubro, parte resolutive, en ambas sentencias el rango de calidad es muy alta y alta calidad, inclusive con la misma omisión en la aplicación del principio de congruencia.

Este hallazgo, permite inferir que los juzgadores se preocupan, por tomar decisiones coherentes con las pretensiones planteadas por las partes en el proceso; es decir hay mayor esmero en asegurar el pronunciamiento; pero que dicho esmero no lo materializan en toda la sentencia; sino únicamente en la parte resolutive, cuando por definición debería ser en todas las partes de la sentencia, esto incluye la parte expositiva y considerativa.

Asimismo, entre la parte expositiva y considerativa; hay mayor dedicación al elaborar la parte considerativa, y casi descuido al elaborar en la parte expositiva; lo cual; por lo menos, desde la perspectiva del presente estudio, no debería de ser; porque elaborar la parte considerativa y tomar decisiones en la parte resolutive, tienen como fundamento, o como presupuesto cuestiones que las partes exponen en el proceso, en consecuencia, es razonable que estas cuestiones planteadas por las partes, se lea en el texto de la parte expositiva.

De otro lado, la parte expositiva es importante que evidencie la constatación de la inexistencia de vicios; explicitar los puntos a resolver; tener claro las pretensiones de planteadas por las partes, consignando una síntesis congruente de los fundamentos de hecho; de tal forma que la lectura de la sentencia, permita conocer de lo ocurrido en el proceso, caso contrario; en la sentencia sólo se está destacando un conjunto de razones y una decisión, y la gran pregunta es: de dónde surge; cuál; o cuáles son los aspectos a resolver, a quiénes involucra tal controversia, lo cual no puede brindarnos la lectura de la sentencia.

En cuanto a las probables causas, puede afirmarse que se trata de una praxis jurisdiccional muy acentuada, en contexto de la administración de justicia, podría decirse una mala costumbre; que debería subsanarse pronto; o también quizás hay uso

de plantillas; o que la parte expositiva, está a cargo de practicantes o ayudantes de despacho; hace falta retroalimentar la conceptualización de la sentencia; su significancia en el desarrollo del proceso y la administración de la sentencia; para que el justiciable perdedor pueda hallar su defensa reflejada y las razones de su sin razón, de esta forma, probablemente, se estaría mitigando por lo menos las críticas que provienen de justiciables perdedores, disminuyendo a su vez, la percepción negativa que se tiene de la administración de justicia en el Perú.

Al cierre, puede afirmarse que los jueces tienen, en la sentencia una herramienta un instrumento eficaz, para responder a la sociedad que poco a poco está desconfiando en su labor; para lo cual deberán elaborar las sentencias con mayor dedicación; como por ejemplo plasmar en su contenido lo que ambas partes hicieron en el proceso, y no destacar lo que corresponde únicamente a la parte ganadora, de ser así, tendrán el rechazo de la parte perdedora; asimismo deben escribir claro y en forma expresa, describiendo con términos simples asequibles a la cultura del común de las gentes, de esta forma un ciudadano usuario de la administración de justicia podrá leer y comprender lo dispuesto por un órgano jurisdiccional; los juzgadores deben tener presente que el real destinatario de una sentencia no es el profesional abogado; quien tiene conocimientos de términos técnicos; sino los justiciables cuya mayoría; no tiene dominio de esta terminología.

5. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 00630-2014-0-2001JR-LA-01 del Distrito Judicial de Piura, fueron de muy alta y muy alta calidad, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad fue de rango alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

Respecto a la sentencia de Primera Instancia.

1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta.

Porque, en la “introducción” se hallaron: El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, número orden que le corresponde dentro del expediente, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces; evidencia el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad.

En “la postura de las partes”, solo se hallaron cuatro: el contenido explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; El contenido explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; el contenido explicita y evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante; y de la parte demandada y la claridad; mientras que uno: explicita los aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no fueron hallados.

2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta.

Porque, en “la motivación de los hechos”, se hallaron los cinco parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Mientras, que en “la motivación del derecho”, se hallaron cinco: Las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto. El contenido señala la norma indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente; 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; Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una norma razonada, evidencia aplicación de la legalidad; 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; Las razones 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.

3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta.

Porque, en la “aplicación del principio de congruencia”, se hallaron cuatro parámetros, estos fueron: el contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas; el contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; el contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad.

Por su parte, en la “descripción de la decisión”, Mientras que uno: el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, no fueron hallados.

Respecto a la sentencia de Segunda Instancia.

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

4. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta.

Porque, en la “introducción” se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró.

En “la postura de las partes” se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que 2: evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron

5. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta.

En la “motivación de los hechos”, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad

Finalmente, en “la motivación del derecho”, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

6. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta.

En la “aplicación del principio de congruencia”, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró.

Por su parte, en “la descripción de la decisión”, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alesina, J. (2011), *La administración de justicia*, Universidad de Lima. Instituto de Investigaciones Jurídicas,
- Ampuero, V. (2004). *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Lima.
- Aparicio, I. (2008), *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia: Editorial Tirant lo blach.
- Arango, O. (2005). *Teoría General del Derecho Procesal Laboral*. Lima: Fecat.
- Arévalo, M. (2007). *Comentarios a la procesal laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Arguedas, F. (2010). *Las Administraciones de Justicia. Controversia y problemática*. Caracas: Venezuela.
- Asis, G. (2006), *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos-EGACAL. (1ra. Edición). Lima: Editorial San Marcos.
- Avalos, O. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima: Editorial Juristas.
- Barrantes C. (2001), *La Protección procesal de los derechos el aporte de la Jurisdicción Constitucional a su defensa*. Recuperado de: http://www.amag.edu.pe/web/html/servicios/archivos_articulos/2001/La_protecci%C3%B3n_procesal.html.
- Bautista, G. (2007). *Los principios procesales en Materia Civil*, Definición de cosa juzgada como principio fundamental en los procesos.
- Bernales, J. (2009), *Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino*. Buenos Aires: Ediar.
- Blancas, C. (2007). *La ejecución de sentencias laborales*. México: Purrua.
- Borrajo, E. (1988) *Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Desafíos y deficiencias*, Lima.
- Boza, M. (1994). *Curso del Derecho del Trabajo*. Editorial Ariel. (7 Edición). Madrid.
- Bustamante, V. (2001), *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: 1ª Edición Editorial: Lexis Nexis.
- Carios, D. (2012). *Contrato de mediación laboral y contrato de agencia mercantil: un estudio sobre el objeto del contrato de trabajo*. Tesis de Doctorado: Universidad de la Laguna

- Carrasco, L. (2006). *Aplicación Práctica de los Derechos Laborales*. Lima: Editorial Santa Rosa S.A.
- Carrillo, P. (2001). *Teoría General del Proceso Civil*. Ediciones Jurídicas Lima Perú.
- Casal, J. (2003), *Tipos de Muestreo*. Cresa. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf> Castillo, C. (2013). *Derecho procesal civil*. Lima: Marsol.
- Cerrón, C. (2009). *Los principios laborales procesales como garantía de un proceso conforme a ley, el principio de intermediación*, Lima: Ara Editores.
- Cervantes, A. (2011). *Medios Impugnatorios*, Derecho Procesal Civil. Lima: Editorial Normas Legales.
- Coaguilla, C. (2009). *Derecho procesal civil*. Buenos Aires: Depalma.
- Colomer, C. (2003). *Instituciones de Derecho Procesal*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Coviello, T. (1999), *El Debido Proceso según la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Editorial Estrela S.A.
- Cublillo, C. (2005). *Los procesos laborales*. México: Fundamental
- Diario La República (2013). *La administración de justicia en Piura*. Informe Especial.
- Dieguez, I. (1998), *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia: Editorial Tirant lo blach.
- Do Prado, De Souza y Carraro. (2008), *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales*. Organización Panamericana de la Salud: Washington.
- Elías, F. (1999). *Beneficios Sociales en el Perú*. Lima: Actualidad Laboral S.A.
- Escobar, G. (2012). *El Proceso Laboral*. Lima: Grijley.
- Esparza, H. (1995), *Compendio de Derecho Procesal, Teoría General del Proceso*, T. I. (3° Ed.). Medellín.
- Espinosa, F. (2010). *Lentitud en los procesos: principal problema en el Poder Judicial*.
- Fernández, J. (2012). *La ejecución de sentencias laborales*. Tesis de Grado de Magister.
- Florencio, J. (2002). *La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda: Cuestiones Jurídicas*. Vol. I.
- Fronzizi, C. (1994), *Principio del debido proceso y la aplicación de los medios procesales*, Editorial Civitas.- Segunda edición, 1996.

- Gálvez, C. (2011) *Problemas de la administración de justicia en el mundo*. México: Estudiantil
- Gamarra, J. (2012). *Compendio de Derecho Individual del Trabajo*". Lima: Estudio Caballero Bustamante.
- Garot, J. (2009). *Problemas fundamentales de la administración de justicia* Lima: Editorial Tinco.
- Gómez, F. (2001). *La Extinción del Contrato de trabajo*. Lima: Grijley.
- Gómez, J. (1996). *El Proceso Laboral*. Trujillo: Edit. Universidad.
- Gregorio, J. (s.f.), *La Administración de Justicia en la España del XXI* (Últimas Reformas).
- Gutiérrez, C. (2003). *Derecho Procesal Civil*. Lima: Ediciones Jurídicas
- Haro, O. (2006), *Teoría General del Derecho Laboral*. Lima: Editorial Ediar.
- Hermoza, M. (1990). *Postulación del Proceso*. Lima: Revista del Foro.
- Hernández R. (2010), *Metodología de la Investigación*. (5a. Ed.). Mc Graw Hill Editores.
- Iglesias, C. (2011), *Teoría de la prueba y medios probatorios*. Buenos aires: Rubinzal
- Infante, K. (2003). *Teoría general del proceso*. Tomo I. Buenos Aires: Editorial Universidad S.R.L.
- Investigaciones Laborales (2011). *Fundamentos de derecho procesal laboral*. Lima: Investigaciones.
- Jiménez, H. (2009), *Compendio de Derecho Laboral*. Lim: Editorial Biblios.
- Jinesta, C. (2000). *Instituciones del proceso civil*. Buenos Aires: EJEA.
- Lama, H. (2010). *Constitución Comentada*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados juristas del país. Tomo: II, Lima
- Landa, H. (2012). *Tratado de Derecho Procesal Civil y Laboral Comercial*. Lima: Rodhas.
- Lardiez, A. (2012), *Sujetos del Proceso Civil*. (1ra. Edición) Lima: Gaceta Jurídica.
- Levene, P. (1999). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Lima: Editorial Grijley.
- Lluch, R. (2012), *Tutela cautelar y medidas autosatisfactivas en el proceso civil*. Lima: Grijley.
- Lora, J. (2013). *Jurisdicción en el Perú*. Recuperado de: <http://basesconstitucional.esdelncpp.blogspot.com/2013/11/jurisdiccion-en-el-peru.html>

- Manrique, C. (2014), *Generalidades sobre la técnica jurídica para la elaboración de sentencias*; Buenos aires: Rubinzal – Culzoni Editores.
- Marcenaro, J. (1995), *El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso*. (1ra. Edición). Lima: Editorial Tinco.
- Martínez, G. (2012), *Aplicabilidad de la eficacia refleja de la Cosa Juzgada*. Recuperado de: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/anjuris/cont/234/pr/pr8.pdf>.
- Mattos, A. (2011). *El Rol Constitucional del Ministerio Público en los Procesos Laborales*. Lima: Estudiantil.
- Mejía J. (s.f), *Sobre la Investigación Cualitativa*. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf
- Mendo, C. (2013). *Duración diaria, Semanal y Anual del Trabajo*. Lima: VII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Naranjo, M. (1996). *Guía de Estudio Procesal Civil y Comercial*. Lima: Editorial Estudio. S.A.
- Neves, J. (1997). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú Fondo Editorial.
- Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho Laboral Peruano*. Lima: Estrela S.A.
- Neves, J. (2012). *Derecho laboral parte general*. Lima: Estrela S.A.
- Neyra, A. (2010). *Teoría General del Derecho Procesal*. Lima: Marsol.
- Noda, R. (2011). *Problemas de la administración de justicia en el Perú*.
- Ossorio, G. (2003), *La nueva ley procesal laboral del Perú, Órganos competentes: Poder Judicial y T.C. Exclusión del Ministerio Público*.
- Palomino, C. (2010). *Justicia en el Perú: Descontento de la población*. Editorial del Poder Judicial
- Parra, A. (2010). *Consulta del Proceso Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Pasco, M. (2001). *Extinción de la Relación Laboral en el Perú” La Extinción de las Relaciones Laborales*. Lima: AELE Editorial.
- Peña, J. (2010), *Introducción al proceso laboral*, T.1; Editorial Temis.
- Peralta, M. (2000), *¿Qué significa fundamentar una Sentencia?*, Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Pérez, A. (2000). *Introducción al derecho procesal laboral*. Lima: Editorial Grijley.

- Pla, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones de Palma.
- Puntriano, R. (2009). *Teoría General del Proceso Civil*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Quintanilla, G. (2013). *La administración de justicia de la realidad nacional*. Lima:
- Quispe, G. (2009). *El despido por causa justa*. Lima: Dialogo con la Jurisprudencia.
- Ramírez, G. (2010). *Teoría General de la Impugnación en los Requisitos Judiciales*. Buenos Aires: Editorial Ediar
- Rebollo, C. (2013), *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Reynal, R. (2006), *El despido arbitrario en el Perú, tipos de despido arbitrario*, Lima Perú, editorial Linares.
- Rioja, U. (2011), *La competencia en el Proceso de Laboral*, Editorial Marsol, (p.17).
- Sabogal, V. (2001). *La acción constitucional*, Lima: Editorial Idemsa.
- Salas, A. (2010). *Introducción al Derecho Procesal Laboral*. Lima: Grijley.
- Sánchez, S. (2010). *Las sentencias y su ejecución, en los procesos laborales*. Tesis de Investigación.
- Sanguinetti, E. (2007). *Derecho procesal constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Taruffo M. (2002), *La prueba de los hechos*. Madrid: Editorial Trotta.
- Tena, D. (2000). *Derecho Procesal Civil*. Lima: Editorial Marsol
- Ticona, V. (1994). *Instituciones de Derecho Procesal*. Lima: Editorial Palestra.
- Toyama, H. (2003). *Derecho procesal laboral*. Lima: Gaceta Jurídica
- Ubillús, J. (2011) *Manual de Derecho Procesal Civil*. Lima: Editorial.
- Ugaz, J. (2009). *La administración de justicia* Trujillo: Editorial Estudiantil.
- Valderrama, E. (2014). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima. Editorial Printed In Perú. 1ra Edición.
- Vela, J. (2008). *Temas de Proceso laboral*. Perú. Editorial: Librería Studium.
- Vences, E. (2010). *El debido proceso para asegurar una sentencia justa*. México: Editorial Universal
- Vergaray, V. (2010), *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: 1ª Edición Editorial: Lexis Nexis.

Vinatea, L. (2009). *Las bases de la Reforma del Proceso Laboral*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Zavala, C. (2004). *Derecho procesal laboral*. Lima: Grijley.

Zevallos, J. (2000). *Trabajo y Constitución*. Lima: Editorial Cuzco.

Zuñiga, C. (2009), *Derecho Procesal Laboral*. Lima: Manuel Chauca E.I.R.L.

A N E X O S

ANEXO 1

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

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

		PARTE CONSIDERATIVA		<p>Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
				<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p>

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

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">S E N T E N C I A</p>	<p align="center">CALIDAD DE LA SENTENCIA</p>	<p align="center">EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		<p align="center">CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple/No cumple</p>

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

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

ANEXO 2

CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. Calificación:

- 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

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

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

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

- ⤴ La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.
- ⤴ La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.
- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa
 (Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)
Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	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 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

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

Fundamentos

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

6.2. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

ANEXO 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario, contenido en el expediente N° 00630-2014-0-2001-JR-LA-01 en el cual han intervenido en primera instancia el Segundo Juzgado Laboral de Descarga de Piura y en segunda la Sala Laboral del Distrito Judicial de Piura.

Por estas razones, como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Piura, 05 de enero 2019

Manuel Mario Lozada Valladolid

ANEXO 4

2° Juzgado Laboral DESCARGA Piura

EXPEDIENTE : 00630-2014-0-2001-JR-LA-01

MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS ESPECIALISTA : R.C., A.

RESOLUCIÓN NÚMERO: ONCE (11)

Piura, 26 de Octubre del 2015.

En los seguidos por **N.L.A.I.** contra **C.R.A.Y.C.N.G.** sobre **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO** el Señor Juez del Segundo Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura, que atiende el Dr. L.A.L.S.ejerciendo justicia en nombre de la Nación, al amparo de lo dispuesto por el artículo 138° de la Constitución Política del Perú ha expedido la siguiente:

SENTENCIA

VIII. ANTECEDENTES.

2. El demandante **N.L.A.I.** mediante escrito de pág. 52 a 60 interpone demanda contra **C.R.A.Y.C.N.G.** sobre **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO** por lo que solicita que se declare fundada la demanda en su debida oportunidad, con expresa condena de los costos y costas procesales.

2. Mediante resolución N° 01, obrante en pág. 61 a 62 se admite a trámite la demanda sobre **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO** vía del proceso **ORDINARIO LABORAL**, y se corre traslado a la parte demandada, para que conteste dentro del término de ley, situación que ocurre conforme se aprecia a folios 90 a 99 de estos autos, y realizada la audiencia única, las partes presentan sus alegatos respectivo; por lo que, siendo el estado del proceso, se ponen los autos a despacho para sentenciar.

IX. PRETENSIONES Y ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE.

6. La demandante señala que empezó a laborar para la hoy denominada F.C.S.A.A debido a la fusión por absorción de la C.R.A.Y.C.N.G., el día 01 de noviembre del 2011, desempeñándose al cese de sus labores el cargo de Jefe de Atención al Cliente, en la ciudad de Piura, percibiendo como remuneración básica mensual la suma de S/1,880.00 y que laboró bajo la modalidad de contrato de trabajo por necesidad del mercado, siendo que el último contrato suscrito tenía vigencia de 01 año, esto es, desde el 01 de noviembre del 2013 hasta el 31 de octubre del 2014.

7. Precisa que, como consta en sus hojas de liquidación de beneficios sociales que adjunta, el motivo del cese de sus labores es por despido arbitrario; sin embargo su ex empleadora no le ha pagado la indemnización que le corresponde, pues se ha sustraído de tal obligación recurriendo al procedimiento previo al despido al imputarle la

comisión de falta grave y luego de efectuar su descargo, ha procedido a despedirla enviándole la carta de despido el día 20 de febrero del 2014.

8. Agrega que, la demandada en dicha carta de despido concluye que la suscrita ha cometido la falta tipificada en el inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto es por “Incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del reglamento interno del trabajo que reviste gravedad”, por haber llenado y firmado el día 16 de mayo del 2013 el recibo por honorarios N° 161 perteneciente a la Sra. Iris Vílchez Siancas, por el monto de S/.30.00 nuevos soles.

9. Refiere que, la demandada, al momento de decidir su situación, no ha evaluado razonablemente que fue a solicitud de la Sra. I.V.S. y de la Jefe Operativa Administrativa K.G.L.C. que procedió a llenar y firmar el mencionado recibo, sin el menor ánimo de pretender beneficiarse o beneficiar a otra persona, ya que lo hizo en cumplimiento de lo solicitado por su superior jerárquico, pues debe tenerse en cuenta que en mayo del 2013, ocupaba el cargo de ejecutiva de Plataforma y en esas circunstancias se le explicó que este era el procedimiento a seguir para los efectos de la caja chica; por lo que, alega, contando con la anuencia de la Sra. I.V.S. quien le pidió llenar y firmar el recibo mencionado porque su letra era fea y que estaba ocupada, es que accedió tan solo con el ánimo de colaborar con la gestión y centro laboral, sin presagiar que esta actitud sería mal interpretada causándole perjuicio y acreedora de un despido, el cual considera desproporcionado.

10. Finalmente, alega que, los hechos ocurrieron en mayo del 2013 y que se aplicaron correctivos al respecto; por lo que, en aplicación del principio de inmediatez habría operado el perdón de la supuesta falta, resultando su despido excesivo por una supuesta falta grave, al no existir proporcionalidad en la sanción, solicitando por ello se le otorgue la indemnización correspondiente.

X. POSICIONES Y ALEGATOS DE LA PARTE DEMANDADA

2. Nos se toman en cuenta la fundamentación fáctica pues la demandada tiene la calidad de rebelde, conforme así se dispone mediante Resolución N° 04 de folios 109 a 110.

XI. AUDIENCIA ÚNICA:

La Audiencia se lleva a cabo conforme acta de fojas 127 a 128, en la cual por resolución número 06, se declara saneado el proceso, por frustrada la conciliación por inasistencia de la parte demandada y, se fija como puntos controvertidos:

1. Establecer si el cese de la relación laboral existente entre la demandante y la demandada se produjo por causa justa de despido o si se trató de un despido arbitrario que genere el pago de una indemnización a favor de la demandante, más intereses legales, costos y costos del proceso.

XII. MEDIOS PROBATORIOS ADMITIDOS:

A) DE LA PARTE DEMANDANTE:

1. **Documentos:** se admiten los documentos que precisa y recauda a su demanda en el rubro de medios probatorios y que obran a fojas 04 a 47.
2. **Declaración testimonial de I.V.S.** Se prescindió de dicho medio probatorio, conforme a lo señalado en la Resolución número 09 de folios 171.

B) DE LA PARTE DEMANDADA:

No se admiten medios probatorios de esta parte por tener la condición de rebelde.

XIII. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

14. El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercitar la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, debiendo ejercerlo con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139° de la Constitución Política en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo que corresponde al juzgado pronunciarse sobre la pretensión materia del presente proceso.
15. En el presente proceso laboral, conforme a lo establecido por el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, corresponde al trabajador probar la existencia del vínculo laboral y al empleador acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.
16. Para **determinar la existencia del vínculo laboral entre el demandante y la emplazada**, el juzgador tiene la obligación de valorar todos los medios probatorios de manera conjunta, conforme al **principio de comunidad de prueba**, apreciando su criterio libre y razonable, sin embargo en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión, **conforme al principio de valoración de la prueba**. En tal sentido se permite colegir que en el caso sub iudice la accionante acredita el vínculo laboral con la emplazada en mérito a las boletas de pago de folios 04 a 16, contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado de folios 17 a 19 y la liquidación de beneficios sociales de folios 21, los cuales constituyen medios probatorios suficientes para acreditar la relación laboral con la emplazada; por lo que, acreditado el vínculo laboral entre las partes el accionante ha dado cumplimiento a la exigencia que plantea el artículo 27 inciso 1) de la Ley Procesal Del Trabajo, Ley 26636, esto es **la existencia de la relación laboral entre las partes**, correspondiendo a la demandada probar que ha dado cumplimiento a las exigencias que plantea **el artículo 27 inciso 2) de la acotada norma adjetiva laboral**.

17. En el presente caso el vínculo laboral no está en cuestionamiento, en mérito a las boletas de pago de folios 04 a 16, el contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado de folios 17 a 19 y la liquidación de beneficios sociales de folios 21, con los que se llega a determinar que la demandante ha laborado desde el 01 de noviembre del 2011 al 20 de febrero del 2014 tal como se observa de la constancia de cese de trabajador para retiro de CTS de folios 20; por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional determinar si le corresponde a la actora la indemnización por despido arbitrario.
18. Al respecto, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece, en su artículo 16°, cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo, y que, para el despido, debe existir una causa justa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, conforme se prevé en los artículos 22°, 23° y 24°; asimismo, queda normado el procedimiento de despido de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 31° al 33° del mismo cuerpo legal.
19. Por otra parte y conforme lo prescrito por el derecho laboral y lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia 976-2001-AA/TC, la protección adecuada contra el despido arbitrario, prevista en el artículo 27° de la Constitución, ofrece dos opciones: a) la primera, general y de carácter indemnizatorio (resarcimiento por el daño causado), en la que el juez laboral, respecto de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, ordena el pago de la indemnización correspondiente, y b) La segunda, especial y de carácter reparador (readmisión en el empleo), en la que el juez constitucional, en el ámbito del amparo, debe “reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional”, como expresamente lo indica el artículo 1° de la Ley N.º 23506, lo que supone restituir al trabajador en su centro de trabajo, siempre que quede acreditada la existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento.
20. Según aparece de autos, la demandada comunicó a la recurrente, conforme al procedimiento legal previsto, la imputación de cargos de faltas graves mediante la carta de preaviso de despido de fecha 10 de enero del 2014¹, atribuyéndole una conducta tipificada en los incisos a) y d) del artículo 25° del citado Decreto Supremo N.º 003-97-TR; además que ha inobservado el Reglamento Interno de Trabajo, en la misma carta se le pone de conocimiento que queda exonerado de asistir al centro de trabajo. A folios 39 la demandante realiza sus descargos. Así mismo de folios 40 a 46 obra la carta de despido. Por consiguiente, corresponde analizar por separado cada una de estas infracciones a efectos de delimitar los alcances de la presente sentencia y los criterios en los que la misma se fundamenta.
21. En primer lugar corresponde determinar si los hechos imputados, constituyen falta grave: *“Habría incurrido en causa justa de despido relacionada con su conducta- falta grave-consistente en el Incumplimiento de sus Obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como la inobservancia del reglamento interno de trabajo, falta graves tipificadas en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, en razón de los hechos siguientes: A) Se ha comprobado fehacientemente que la demandante en su condición de Ejecutivo de Plataforma de la Agencia Piura ha procedido a llenar y falsificar la firma de la sra. Iris Vilchez Siancas en el recibo de honorario N° 161, por el importe de*

¹ Véase a folios 22 a 26.

S/.30.00 nuevos soles, hecho que ha sido admitido, argumentando que ello se debió a órdenes que recibió de sus superiores jerárquicos para realizar dicho procedimiento, no obstante ello no la exime de responsabilidad ante tales hechos. B) Que, como Jefe Operativo de Agencia se encuentra obligada al cumplimiento del ordenamiento legal vigente así como a la observancia del Reglamento Interno de Trabajo, así como las políticas de dicha empresa.”.

22. La supuesta **falta** grave imputada está contemplada en el inciso a) del Art. 25 del D.S. No. 003-97-TR cuando señala “a) *El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...)*”. Esta tipificación de falta grave debe entenderse referida al incumplimiento de obligaciones del trabajador **respeto del contenido propio y específico de la labor que le corresponde ejecutar**, en el caso de la demandante las que cumplía como EJECUTIVO DE PLATAFORMA AGENCIA PIURA, esto es la falta a imputar tendría que estar referida a la forma o modo en que debe realizar dicha concreta labor como sería las funciones que realiza como tal, por ello Carlos Blancas Bustamante en su obra “*El*

Despido en el Derecho Laboral Peruano”², sobre esta causal de falta grave señala lo siguiente: “(...) *su alcance verdadero debe entenderse referido a la forma concreta en que el trabajador debe cumplir su prestación, o dicho de otro modo, al cumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador, toda vez que al genérico ‘deber de trabajar’, que impone el contrato de trabajo, debe sumarse la modalidad de la prestación, en virtud de la cual el empleador especifica las obligaciones y labores concretas que el trabajador habrá de realizar, en atención a lo convenido en el contrato, así como a su categoría y calificación profesional.*”, siendo ello así, en el presente caso, la falta que se le imputa no se subsume en la causal antes prevista, puesto que no está referida al incumplimiento de obligaciones “*específicas*” de la función o puesto de EJECUTIVO DE PLATAFORMA que la demandante desempeñaba, ya que se le imputa a la actora, el haber llenado y firmado el recibo de honorario N° 161 perteneciente a doña I.V.S. cuando conforme al Informe Especial No. GA IE 05-2013 RED que obra de folios 27 a 36, el manejo de caja chica en las agencias es una función que le corresponde al Jefe Operativo, más no a un ejecutivo de plataforma. Asimismo, en autos a folios 174 a 176, la parte demandante ha presentado como parte de sus alegatos copia de un acta de audiencia única correspondiente al Proceso N° 00629-2014-0-2001-JR-LA-02, seguido por M.P.O.F. contra la C.R.A.Y.C.N.G., en la cual se ha actuado la declaración testimonial de doña I.V.S., quien a la cuarta pregunta ha manifestado lo siguiente: “*Dijo: si es verdad, sin embargo también le autoricé a la señorita A.N.; porque generalmente la señorita K. era la que llenaba y firmaba mis recibos de honorarios*”; de lo que se colige que ello era una práctica usual utilizada y aprobada por dicha autoridad crediticia. En consecuencia, no existiendo documento alguno en donde se señale que la demandante estaba a cargo de manera específica del control de la caja chica, o que haya causado perjuicio a la demandada o se haya beneficiado del mismo; por ende no se puede hablar del quebrantamiento de la buena fe laboral ni hacer responsable a la demandante de una supuesta falsificación, más aún si el llenado de dicho recibo por honorario ha sido autorizado por la misma beneficiaria.

23. Por lo que siendo esto así, y al no estar delimitado el grado de responsabilidad que le asiste a la demandante o que de ella dependía el control de la caja chica, en el presente caso, la ruptura del vínculo laboral sustentada en supuestas faltas graves, al no acreditarse debidamente nos llega a colegir que se configuró un despido arbitrario, lesivo del derecho constitucional al trabajo, al no haber la demandada acreditado la existencia de causa justa de despido; más bien esconde el propósito deliberado de romper el vínculo laboral de manera

² CARLOS BLANCAS BUSTAMENET, “*El Despido en el Derecho Laboral Peruano*”, 1era Edición, ARA Editores, Lima – Perú 2002, p. 169.

abusiva y malintencionado o fraudulento por lo que corresponde por tanto al demandante el derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 de la norma en referencia, que expresamente 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 facciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba*”. Ello por cuanto si bien la demandante estaba vinculada mediante un contrato sujeto a modalidad, éste se desnaturalizó por cuanto según el contrato modal de folios 17 a 19, se le contrató como Jefe de atención al cliente y según la carta de pre aviso de despido de folios 22 terminó desempeñándose como ejecutivo de plataforma de la Agencia Piura; por tanto su contrato se convirtió en uno indeterminado en virtud del inciso d) del artículo 77 del D.S N° 003-97-TR.

24. Siendo ello así, le corresponde a la actora se le liquide la indemnización por despido arbitrario, teniendo como base la última remuneración percibida por ésta (excluyéndose los conceptos remunerativos no computables establecidos en el artículo 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650), y siendo que la demandante ha laborado (02 años, 03 meses y 20 días) le corresponde: S/.1880.00 (Remuneración) + S/. 940.00 (Media remuneración) = S/. S/2,820.00 * 02 años = S/. 5640.00; S/2,820.00/12 * 3 meses = S/. 720.00; S/2,820.00/360*20 días = S/.156.66. Lo que hace un total de **S/. 6,516.66 nuevos soles**.
25. En cuanto a las pretensiones accesorias de pago de intereses, costas y costos del proceso, procede amparar su pretensión, en cuanto al pago de intereses legales reclamados de acuerdo a lo estipulado por el Decreto Ley N° 25920 del 03-12-92, los adeudos laborales generan intereses los que son establecidos por el BCRP, **por lo que su pretensión de pago de intereses resulta amparable, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia**. En cuanto a la pretensión accesoria de pago de costos del proceso este extremo **resulta también amparable** conforme al artículo 412° del Código Procesal Civil aplicable de manera supletoria, que deberán liquidarse en ejecución de sentencia. Sin costas pues la demandada cuenta con auxilio judicial.
26. Por los fundamentos expuestos y de conformidad con lo prescrito por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Perú, artículo 48 de la Ley N° 26636 y con las facultades conferidas por el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, administrando Justicia a Nombre de la Nación, **FALLO:**

XIV. DECISIÓN.

4. **FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA** la demanda interpuesta por **N.L.A.I.** contra **C.R.A.Y.C.N.G.** sobre **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**.
5. **ORDENO**, que la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de **SEIS MIL QUINIENTOS DIECISÉIS CON 66/100 NUEVOS SOLES (S/6,516.66)**; **más intereses legales**, con costos sin costas.
6. **NOTIFIQUESE** y, consentida o ejecutoriada que sea la presente: cúmplase y archívese en el modo y forma de Ley.-

(TRIBUNAL UNIPERSONAL)

EXPEDIENTE : **00630-2014-0-2001-JR-LA-01**
DEMANDANTE : **N.L.A.I.**
DEMANDADO : **C.R.A.Y.C.N.G.**
MATERIA : **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**
DEPENDENCIA : **SEGUNDO JUZGADO TRANSITORIO LABORAL DE PIURA**

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN N°: DIECISIETE

En Piura, a los 04 días del mes de abril del 2018, el Tribunal Unipersonal que suscribe, pronuncia la siguiente **SENTENCIA**:

I.- ASUNTO.-

1. Recurso de apelación interpuesto **por la parte demandada** contra la resolución N° 04, su fecha 01 de setiembre del 2014, que obra de fojas 109 a 110, en el extremo que resuelve declarar rebelde a la demandada C.R.A.Y.C.N.G. (Ahora F.C.SAA).
2. Recursos de apelación interpuestos por **la parte demandada y la parte demandante** contra la sentencia contenida en la resolución número 11 de fecha 26 de octubre del 2015, que obra de fojas 192 al 196 de autos, que resuelve declarar Fundada en parte la demanda interpuesta por N.L.A.I. contra la C.R.A.Y.C.N.G. sobre Indemnización por Despido Arbitrario, y ordena que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de **Seis mil quinientos dieciséis con 66/100 nuevos soles (S/ 6,516.66)**, más intereses legales, con costos y sin costas.

II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.-

De la parte demandada respecto de la resolución N° 04.-

3. De acuerdo a la Resolución Administrativa N° 256-2011-CE-PJ, no resulta necesario que se adjunte el certificado de habilitación del abogado que ejerce patrocinio ante el Poder Judicial.
4. Agrega que, por un error involuntario no se precisó que la misma dirección real era la procesal, sin embargo, vuestro despacho ha venido notificando a la siguiente dirección:

Calle Libertad N° 710 – Piura, por lo que resulta válido el domicilio al cual se le ha venido notificando.

De la parte demandada C.R.A.Y.C.N.G. respecto de la sentencia de primera instancia.-

6. El juzgado no ha cumplido con motivar su pronunciamiento de manera adecuada, en tanto afirma que la norma utilizada para el procedimiento de despido aduce a obligaciones específicas, lo cual no se encuentra acorde a la verdad, ya que el inciso a) del artículo 25 del D.S. N° 003-97-TR hace referencia al incumplimiento de las obligaciones de trabajo, más no hace una diferenciación de obligaciones específicas y obligaciones generales.
7. La accionante al suscribir un recibo por honorarios estaba llevando a cabo actividades que no le correspondían, que no estaban estipuladas como funciones a su cargo y por el cual procedió a pretender sustentar un gasto cuyo origen desconocía abiertamente, con lo cual no sólo dejó de lado sus obligaciones laborales, sino que pretendió otorgar conformidad a un gasto que no le correspondía.
8. En la sentencia no se ha valorado ni actuado de manera adecuada los medios probatorios.
9. El juzgador ha fundamentado su fallo en un elemento probatorio que no fue ofrecido en su oportunidad por la parte demandante, como es la copia de audiencia única correspondiente al proceso N° 00629-2014-0-2001-JR-LA-02, seguido por M.P.O.F. contra la demandada, el mismo que fue incorporado al proceso a través de un escrito de alegatos. Dicho medio probatorio no ha sido incorporado por el juzgado ni como medio probatorio de hecho nuevo o como prueba de oficio, pese a lo cual ha sido actuada y valorada como prueba esencial al momento de resolver la controversia.
10. Las partes no han cuestionado la validez del contrato de trabajo, por lo que el juez no debió pronunciarse por la desnaturalización del mismo.

De la parte demandante doña A.I.N.L. respecto de la sentencia de primera instancia.-

3. La desnaturalización del contrato de trabajo no ha sido materia de pretensión de la demandante, y tampoco considerado en la Audiencia única como punto controvertido, ni ha sido materia de probanza.
4. El A quo ha efectuado la liquidación de indemnización por despido arbitrario considerando el contrato de trabajo a plazo indeterminado, cuando se debió aplicar el artículo 76 del D.S. N° 003-97-TR, referido al despido arbitrario en los contratos modales.

III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.-

Respecto de la resolución N° 04.-

4. De la revisión de autos, se advierte que mediante escrito presentado el 11 de julio del 2014 (fojas 90 al 99) la demandada cumple con presentar su escrito de contestación de demanda; sin embargo, mediante resolución N° 03, su fecha 18 de julio del 2014 (Fs. 100 a 101) ésta fue admitida provisionalmente, solicitando el A quo que la demandada subsane lo siguiente: **i)** adjuntar arancel judicial por concepto de la segunda excepción formulada, **ii)** señalar domicilio procesal, y **iii)** adjuntar la constancia de habilidad del abogado defensor, otorgándole un plazo de cinco días hábiles “(...) **bajo apercibimiento de tener por no presentada la contestación de demanda y declarársele rebelde**” (el remarcado es nuestro). Posteriormente, mediante escrito presentado el 18 de agosto del 2014 (Fs. 108), la demandada cumplió únicamente con adjuntar el Arancel judicial, no adjuntó constancia de habilidad de abogado defensor ni cumplió con señalar su domicilio procesal, razón por la cual mediante resolución N° 04, su fecha 01 de setiembre del 2014 (Fs. 109 a 110) se resolvió tener por no contestada la demanda y se declaró su rebeldía.
5. La demandada expresa como primer agravio que, de acuerdo a lo dispuesto en la Resolución Administrativa N° 256-2011-CE-PJ, no resulta necesario que se adjunte la constancia de habilitación del abogado que ejerce la defensa ante el Poder Judicial. Al respecto, cabe indicar que, efectivamente en el artículo primero de la parte resolutive de la Resolución

Administrativa N° 256-2011-CE-PJ se estableció: “**ARTÍCULO PRIMERO.- Modificar lo previsto en la Resolución Administrativa N° 299-2009-CE-PJ, de fecha 9 de setiembre de 2009, estableciendo que, sin perjuicio de los requerimientos de identificación profesional que las normas procesales establecen como requisitos, para presentar las demandas judiciales, y sin la necesidad de exigir la presentación de las constancias o papeletas de habilitación profesional a los abogados y abogadas que intervengan en cada proceso, los órganos jurisdiccionales deberán verificar la habilitación de los abogados patrocinantes a través de las páginas web de los respectivos colegios de abogados y, de ser ello necesario, cursar oficio con similares propósitos**” (el resaltado es nuestro); sin embargo, mediante la Resolución Administrativa N° 025-2012-CE-PJ, su fecha 16 de febrero del 2012, se dejó sin efecto la Resolución Administrativa N° 256-2011-CE-PJ, debido a que no se logró implementar con medios tecnológicos para recabar la información de habilitación de cada abogado; así en el artículo segundo de la parte resolutive de la misma, se dispuso: “**ARTÍCULO SEGUNDO.- Restituir los efectos de Resolución Administrativa N° 2992009-CE-PJ, de fecha 9 de setiembre de 2009, por la cual se exhortó a los jueces del país a**

requerir a los señores abogados que ejercen el patrocinio ante el poder judicial, **la presentación de la constancia de habilitación** emitida por el colegio de abogados en el que están registrados” (el remarcado es nuestro).

6. De lo antes expuesto, se deduce que la Resolución Administrativa N° 025-2012-CE-PJ, se encontraba vigente desde el 16 de febrero del 2012, por lo que a la fecha de contestación de la demanda, esto es, el 11 de julio del 2014, la demandada sí estaba obligada a la presentación de la constancia de habilitación de su abogado defensor; además debe precisarse que solo subsanó una de las tres observaciones que efectuó el A quo, esto es el pago del arancel, pues otro aspecto no subsanado en el plazo concedido de cinco días, fue el señalar domicilio procesal para efecto de efectuar las notificaciones, lo que es reconocido por la parte demandada en su escrito de apelación cuando señala: “(...) ***cabe advertir que por un error involuntario no se precisó que la misma dirección real era la procesal; (...)***” (el remarcado es nuestro), debiendo precisarse que éste es un requisito de admisibilidad, como lo señala el Art. 21 de la Ley Procesal del Trabajo No. 26636 sobre contestación de demanda, que en su numeral 1 nos remite al Art. 15 sobre presentación de demanda, cuyo numeral 2 señala que se debe cumplir con los siguientes requisitos: “(...) 2.- *El nombre o denominación, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante o el de su representante, si no pudiera comparecer o no comparece por sí mismo.*”, su omisión equivale a un supuesto de inadmisibilidad, y si otorgado el plazo máximo de cinco días, sin haber satisfecho el requerimiento se aplica el apercibimiento decretado, tal y como lo ha efectuado el A quo, luego de otorgar el plazo máximo establecido para su subsanación, por lo que la resolución venida en grado merece ser confirmada.

Respecto de la sentencia de primera instancia.-

15. Conforme a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo No. 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364 de la norma acotada, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: “*Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos,*

*vicios y errores de una resolución dictada por el inferior”³... “El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo *tantum apellatum, quantum devolutum*, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”⁴.*

16. El petitorio de la parte demandante según escrito de demanda de fojas 52 al 60 de autos, está dirigido a que la demandada le pague una indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costas y costos del proceso, sustenta su demanda en que se ha afectado el principio de proporcionalidad ya que la sanción de despido es excesiva y desproporcionada, y que además se ha afectado el principio de inmediatez.
17. En principio, debe verificarse primero si se ha cumplido o no el plazo de caducidad al que hace referencia el Art. 36 del D.S. No. 003-97-TR, que a la letra dice: *“El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.”*, el mismo que debe concordarse con el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999 que en su Acuerdo No. 01 señala: *“Para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el Art. 36 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo No. 003-97-TR se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58 del Decreto Supremo No. 01-96TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36 del TUO”*, pleno que resulta vinculante para el caso de autos, toda vez que de conformidad con la Resolución Administrativa No. 05-99-SCS/CSJR del 10.11.1999 del Poder Judicial tiene el carácter de obligatorio, por lo que de una interpretación sistemática de la norma y del pleno jurisdiccional antes citados, podemos concluir en que el plazo de caducidad para interponer la acción judicial correspondiente, en el supuesto de indemnización por despido arbitrario, es de 30 días hábiles, y en el presente caso, la actora fue despedida el día 20 de febrero del 2014 según carta de despido de fojas 40 al 46 de autos, por lo que teniendo en cuenta los días sábados, domingos y los días de huelga del Poder Judicial del 25.03.2014 al 12.05.2014 en que no hubo funcionamiento del Poder Judicial, la actora tenía hasta el 22 de mayo del 2014 para interponer su demanda, y

³ Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001; p. 7574

⁴ Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-201; p. 7905

siendo que la misma fue interpuesta el 13 de mayo del 2014 como fluye de fojas 1 de autos, el plazo de caducidad aún no había vencido.

- 18.** La parte demandada centra sus agravios señalando: **i)** El juzgado no ha cumplido con motivar su pronunciamiento de manera adecuada, respecto a las obligaciones específicas de la demandante, **ii)** la accionante al suscribir un recibo por honorarios estaba llevando a cabo actividades que no le correspondían, y que no estaban estipuladas como funciones a su cargo, **iii)** en la sentencia no se ha valorado ni actuado de manera adecuada los medios probatorios, **iv)** el juzgado ha fundamentado su fallo en la copia de audiencia única correspondiente al proceso N° 00629-2014-0-2001-JR-LA-02, el mismo que no ha sido incorporado por el juzgado ni como medio probatorio de hecho nuevo o como prueba de oficio; y **v)** el juez no debió pronunciarse por la desnaturalización del mismo. Por su parte la demandante expresa como agravios los siguientes: **i)** la desnaturalización del contrato de trabajo no ha sido materia de pretensión, **ii)** el A quo para efectos de la liquidación de indemnización por despido arbitrario debió aplicar el artículo 76 del D.S. N° 003-97-TR, referido a los contratos modales.
- 19.** De la revisión de las boletas de pago de la demandante que obran de fojas 04 al 16 de autos, el contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado de fojas 17 al 19 de autos, la constancia de cese de trabajador para retiro de CTS de fojas 20 de autos, y la liquidación de beneficios sociales obrante a fojas 21 de autos, se acredita que la demandante ha laborado para la C.R.A.Y.C.N.G. (Ahora F.C.S.A.) desde el 01.11.2011 al cese por despido 20.02.2014; por lo que es indiscutible el vínculo laboral que existió entre las partes.
- 20.** Con relación al primer, segundo y tercer agravios de la parte demandada, debe decirse que de la revisión de la carta de pre aviso de despido, obrante de fojas 22 al 26 de autos, se aprecia que la demandada inicia su comunicación señalando que la consideran incurso en las faltas graves señaladas en los incisos a) y d) del Artículo 25 del TUO del D. Leg. 728, Decreto Supremo No. 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y continúan señalando: “*a) Literal a): Incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que reviste de gravedad; (...)*”, sustentándose en el Informe Especial No. GA-IE-2013 RED, emitido por la Gerencia de Auditoría Interna de la División de Gestión Humana a través del Jefe de Gestión de Disciplina, que ha tomado conocimiento de diversas irregularidades en el desempeño de sus funciones como Ejecutivo de Plataforma de la Agencia Piura, las cuales revisten elevada gravedad y se detallan a continuación, señalando específicamente: “*Por su parte, al ser preguntada por los representantes de Auditoría Interna al respecto, usted manifestó que, respecto al recibo de honorario No. 161*

por el importe de S/ 30.00, usted procedió al llenado y firma del referido documento.”, sin desarrollar el inciso d) del Art. 25 del D.S. No. 003-97-TR. Así, a fojas 39 se verifica la carta mediante la cual la parte demandante efectúa sus descargos, señalando lo siguiente: “Dicho recibo fue llenado a solicitud y en presencia del JOA y la Conserje Sra. Iris Vélchez Siancas, dado que ambos se encontraban presente en el momento de los hechos, la JOA indicó la apoyara con este proceso, el cual desde mi posición de ventanilla procedí con lo solicitado por ambas personas (conserje y JO) (...) Soy consciente que existió un mal procedimiento con respecto a la caja chica, sin embargo está demostrado por el informe de auditoría no haberse registrado ningún acto de deshonestidad por parte de mi persona. Recalcando que dicho recibo fue firmado en presencia del JO y sobretodo en presencia y con consentimiento de la conserje, demostrando ante ello que no se quiso sorprender ni falsificar la firma y el contenido de dicho recibo”; mientras que de fojas 40 al 46 de autos, obra la carta de despido señalando que han determinado que la trabajadora ha cometido la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25 del TUO del D. Leg. 728 D.S. No. 00397-TR, concluyendo de la siguiente manera: “En este sentido, usted ha cometido la falta grave contemplada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL, (...)”; por lo que la demandada sí habría cumplido con el procedimiento de despido establecido en los artículos 31 y 32 del D.S. N° 003-97-TR, esto es, remitir la carta de pre aviso de despido imputando la falta grave, otorgar un plazo para que la actora realice sus descargos, y remitir finalmente la carta de despido, precisando que la demandante fue despedida específicamente por la causal del inciso a) del Art. 25 del D.S. No. 003-97-TR.

21. Ahora, bien el literal a) del artículo 25 del D.S. N° 003-97-TR – TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece: “**El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad**” (el remarcado es nuestro).
22. Al respecto, debe decirse que la falta grave del inciso a) del Art. 25 antes citado está referido al incumplimiento de obligaciones de trabajo en forma concreta y con relación a la función que le corresponde realizar al trabajador, por ello C.B.B. en su obra “*El Despido en el Derecho Laboral Peruano*”⁵, sobre esta causal de falta grave señala lo siguiente: “(...) su alcance verdadero debe entenderse referido a la forma concreta en que el trabajador debe

⁵ CARLOS BLANCAS BUSTAMENET, “*El Despido en el Derecho Laboral Peruano*”, 1era Edición, ARA Editores, Lima – Perú 2002, p. 169.

cumplir su prestación, o dicho de otro modo, al cumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador, toda vez que al genérico 'deber de trabajar', que impone el contrato de trabajo, debe sumarse la modalidad de la prestación, en virtud de la cual el empleador especifica las obligaciones y labores concretas que el trabajador habrá de realizar, en atención a lo convenido en el contrato, así como a su categoría y calificación profesional.”, y ello es así, por cuanto una interpretación en contrario nos llevaría a la conclusión de que el resto de faltas enumeradas en el Art. 25 del D.S. No. 003-97-TR devendrían en innecesarias, en ese sentido se ha pronunciado la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2147-2004-Lima (El Peruano, 31 de julio de 2006) señala que: “[C]uando se alude al [...] incumplimiento de condiciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral debemos entender que el contenido estricto de esta falta reside en el incumplimiento del trabajador de las labores que tienen asignadas en la empresa, es decir, las “obligaciones de trabajo” cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave se encuentra referido al contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador y no lato sensu como conjunto de obligaciones que impone la relación de trabajo lo cual supondría subsumir en este supuesto todas las infracciones a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo”.

23. En principio, se debe precisar que cuando suceden los hechos que se le imputan a la demandante, ésta desempeñaba las funciones de **Ejecutivo de Plataforma**. Ahora, si bien la accionante en la carta cursada a la empresa demandada con fecha 27 de enero del 2014, mediante la cual efectúa sus descargos, reconoce que sí llenó y firmó el recibo por honorario N° 161 por el valor de S/. 30.00 nuevos soles, que correspondía a la Sra. I.V.S., también resalta que dicho accionar lo efectuó a solicitud de la Jefa de Operaciones, Srta. K.G.L.C. y con el consentimiento de la titular de los recibos por honorarios; advirtiendo además que en el informe de auditoría no se ha demostrado su deshonestidad ni que tuvo la intención de falsificar la firma y el contenido del recibo. Así, del caudal probatorio que obra en autos, se aprecia que la empresa demandada para acreditar los hechos imputados, adjunta el Informe Especial N° GA IE 05-2013 RED, denominado “Actos negligentes y malas prácticas determinadas en el proceso de control de caja chica y pago a proveedores – Ag. Piura”, el mismo que obra de fojas 27 al 38 de autos, resultando de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del D.S. N° 003-97-TR que establece: “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”. En tal sentido, del informe antes citado en el punto II) Descripción de los procesos, se señala que el responsable del manejo de caja chica en las agencias es el **Jefe Operativo** y el monto máximo asignado asciende a S/. 500.00 quincenales, describiéndose la declaración de la Srta. K.G.L.C., quien en su

calidad de Jefe Operativo de la Agencia Piura señaló “(...) *Que fue ella la que coordinó con la Sra. I.V.S. (conserje) para que ésta emitiera recibos de honorarios para sustentar gastos de movilidad local, servicios de envío y recepción de valijas. (...)*”, siendo que la Srta. Conserje I.B.V.S. manifestó lo siguiente: “(...) *La Srta. K.G.L.C., le solicitó realizar esta gestión con autorización de Sr. Franklin Correa Sobrino. Se ratificó en la declaración brindada el día 14 de Mayo del 2013, en donde manifestó que jamás llenó, ni firmó dos recibos de honorarios por los importes de S/ 330.00 y S/ 116.00 documentos que fueron utilizados para sustentar pago de obligaciones. Que los talonarios de recibos de honorarios eran manejados y custodiados por la Jefa Operativa de Agencia Srta. K.G.L.C. (...)*”, concluyéndose en lo siguiente: “*1. La Jefa Operativa de Agencia Piura Srta. K.G.L.C., para liquidar los gastos de movilidad (taxi) para despacho de valija y otros, utilizó los recibos de honorarios de propiedad de la conserje I.B.V.S., manteniendo el control y custodia de estos documentos (talonario)*”, (...) *5. Evidenciamos que el Supervisor Regional de Operaciones Sr. F.C.S. conocía que se realizaban pagos a la orden Sra. I.V.S. (conserje), debido a que fedateó algunos de los recibos de honorarios (sustento del gasto) emitidos, sin embargo, no efectuó controles respecto de la autenticidad y conformidad de las operaciones, a fin de validar el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el proceso de control y pago de proveedores.*”, por tanto, ha quedado acreditado de las declaraciones de la propia Jefa Operativo Srta. K.G.L.C. que reconoce que se encuentra laborando en dicho cargo, responsable del manejo de la caja chica, y que fue ella quien coordinó con la señora I.V.S. (conserje) para que esta emitiera recibos de honorarios y sustentar gastos de movilidad local, servicios de envíos y recepción de valijas; mientras que la señora I.B.V.S., afirmó que los recibos por honorarios eran manejados y custodiados por la Jefa Operativo Srta. K.G.L.C., con conocimiento del Sr. F.C.S. Supervisor Regional de Operaciones; lo que determina que era una práctica habitual en la mencionada institución, que habían instituido los cargos superiores como la Jefa Operativa de Agencia Piura con conocimiento del Supervisor Regional de Operaciones.

- 24.** De lo antes expuesto, se concluye que el manejo de la caja chica no era compatible con el cargo que desempeñaba la demandante a dicha data como Ejecutiva de Plataforma, puesto que dicha función le correspondía a la Jefa Operativo Srta. K.G.L.C.; quien además era la que manejaba y custodiaba los recibos por honorarios de la señora V.S.; por tanto si bien, respecto de la demandante, se produjo una infracción a sus deberes esenciales de no actuar diligentemente, al haber desarrollado una labor que no le correspondía; también es cierto que dadas las circunstancias antes descritas, resulta creíble lo manifestado en su escrito de descargo en el sentido que llenó y firmó el recibo por honorarios por orden de la Jefa

Operativo pues era ella la que custodiaba los recibos, y en presencia y con el consentimiento de la señora I.V.S.; por lo que dicha conducta no puede calificarse como muy grave o irreversible o que lo efectuó en forma dolosa para causarle un perjuicio económico a la empresa u obtener un beneficio personal del mismo; de tal manera que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral, situación que no ha sido tomada en cuenta por la demandada al momento que sancionó a la demandante, puesto que existían medidas disciplinarias menos gravosas que el despido, como la suspensión laboral, atendiendo al principio de razonabilidad y proporcionalidad, dado que si bien se trataba de una mala práctica, ésta era dispuesta por orden superior y acatada por el personal que se encontraba bajo subordinación de la Jefa Operativa Srta. K.G.L.C., con conocimiento del Sr. Franklin Correa Sobrino Supervisor Regional de Operaciones, sobre el principio de razonabilidad en la facultad sancionadora del empleador el Tribunal Constitucional ha señalado en la STC No. 5156-2005-PA/TC, que los grados de sanción corresponden a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad, debiendo contemplarse en cada caso concreto, no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor, no evidenciándose que la demandante haya contado con antecedentes negativos. Por tal motivo, el despido deviene en arbitrario.

- 25.** A ello cabe indicar que, en el presente caso no se habría respetado el principio de inmediatez⁶, puesto que la falta grave cometida por la accionante se habría producido el 16.05.2013 (fojas 47), y si bien el Supervisor Regional de Operaciones Sr. F.C.S. (fojas 33), alega que tomó conocimiento de la infracción en el mes de agosto del 2013, se debe resaltar que el Informe Especial N° GA IE 05-2013 RED, se inició el 07.11.2013, culminó el 13.11.2013 y se emitió el 04.12.2013; es decir, las investigaciones se realizaron tres meses después de haber tomado conocimiento de la comisión de la falta grave, para finalmente proceder a sancionar a la actora dos meses después de emitido el informe que contiene la investigación respectiva; por lo que es evidente que el despido del que fue víctima la actora es arbitrario.
- 26.** Ahora, con relación al cuarto agravio expuesto por la demandada que el juez no habría valorado correctamente los medios probatorios que obran autos, como es la copia de Acta de Audiencia, correspondiente al proceso signado con expediente N° 00629-2014-0-2001-JRLA-02, al no haberse incorporado como hecho nuevo o prueba de oficio; al respecto, cabe indicar que mediante resolución número 10 obrante a fojas 188, el juez de la causa da cuenta de los alegatos presentados tanto por la parte demandante (anexando copias de audiencia única del Exp. 629-2014), como de la demandada, resolución que fue expedida

Casación N° 150-2005 PIURA, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 01.08.2006: “principio de inmediatez (...) tiene por objeto la protección del trabajador en los casos de despido individual por causas relacionadas con su conducta o capacidad, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal de contemporaneidad entre este y el hecho que lo causa (...) **entre la fecha de la comisión de falta grave y el despido, puede mediar un intervalo prudencial**, ya que el empleador tiene derecho a investigar, consultar o tomarse el tiempo para adoptar la decisión (...)”;

con fecha 01 de julio del 2015, y notificada a la demandada el 13 de julio de dicho año, tal como consta de la constancia de notificación obrante a fojas 189; por lo que la demandada tuvo la oportunidad para haber realizado las observaciones respectivas en contra de dicho medio probatorio; no obstante ello, debe precisarse que para resolver el presente caso, no ha sido necesario recurrir a este medio probatorio, dado que obran suficientes medios probatorios que han permitido determinar que el despido del que ha sido objeto la demandante es arbitrario al haberse impuesto una sanción irrazonable y desproporcionada por la falta cometida.

27. Finalmente, ambas partes cuestionan que el A quo se haya pronunciado respecto a la desnaturalización del contrato de trabajo (agravio cinco de la parte demandada y agravio primero de la parte demandante). Al respecto, este Tribunal Unipersonal teniendo en cuenta que fluye de autos que no forma parte del petitorio el pedido desnaturalización del contrato modal suscrito que obra de fojas 17 al 19 de autos, como tampoco ha sido considerado como punto controvertido a fojas 121 de autos, debe considerarse la existencia de un contrato de trabajo modal, y en consecuencia, la indemnización por despido arbitrario debe calcularse de conformidad con el Art. 76 del D.S. No. 003-97-TR que señala: “*Si el empleador vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones.*”; siguiendo la línea jurisprudencial de la Corte Suprema de la República, que en la Casación No. 460-2006-Lima, publicada el 01 de Octubre del 2007, ha expresado: “*Apreciándose que el artículo 76 del Decreto Supremo No. 003-97-TR no establece el pago de fracciones de mes, debe atenderse a los fundamentos del recurso de casación, desestimándose el pago de los veintidós días, conferido por indemnización por despido arbitrario (propia mente reintegro de conclusión anticipada de contrato) según lo dispuesto en los considerandos séptimo y octavo de la recurrida, y en el considerando tercero de su aclaratoria” (el subrayado es agregado), por lo que solo se considerarán meses completos, toda vez que entre la fecha del despido 20.02.2014 (fojas 40 al 46) y fecha de vencimiento del contrato modal (fojas 18), existe un período de 8 meses y 10 días, por lo que debe considerarse solo 8 meses y como base de cálculo la remuneración mensual S/ 1,880.00⁶, lo*

⁶ Remuneración establecida en el contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado, obrante de fojas 16 al 19 de autos.

que arroja **S/ 22,560.00** (S/ 1,880.00 * 1.5 * 8) que es equivalente al tope S/ 22,560.00 (S/ 1,880.00 * 12), amparándose el segundo agravio de la parte demandante.

- 28.** En mérito a las consideraciones antes expuestas, la resolución venida en grado merece confirmarse, modificándose el monto ordenado pagar por concepto de indemnización por despido arbitrario.

IV.- DECISIÓN.-

Por las anteriores consideraciones:

- 5. CONFIRMA** la resolución N° 04, su fecha 01 de setiembre del 2014, que obra de fojas 109 a 110, en el extremo que resuelve declarar rebelde a la demandada C.R.A.Y.C.N.G. (Ahora F.C. SAA).
- 6. CONFIRMA** la sentencia contenida en la resolución número 11 de fecha 26 de octubre del 2015, que obra de fojas 192 al 196 de autos, que resuelve declarar Fundada en parte la demanda interpuesta por N.L.A.I. contra la C.R.A.Y.C.N.G. sobre Indemnización por Despido Arbitrario.
- 7. MODIFICA** el monto ordenado pagar, debiendo la demandada abonar al actor la suma de **S/ 22,560.00 (Veintidós Mil Quinientos Sesenta con 00/100 soles)**, más intereses legales, con costos y sin costas.
- 8.** Hágase saber y devuélvase lo actuado al Juzgado de origen. Juez Superior Ponente Izaga Rodriguez.

S.S.

I.R.