



---

**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 Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 04148-  
2017-0-1801-JR-LA-07, DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
LIMA – LIMA, 2019.**

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

**AUTOR:**

**TERÁN DIANDERAS DELBERT ADOLFO**

**ORCID: 0000-0002-6233-4343**

**ASESORA:**

**Abg. CAMINO ABÓN ROSA MERCEDES**

**ORCID: 0000-0003-1112-8651**

**LIMA – PERÚ**

**2019**

**TÍTULO**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

**AUTOR**

**TERÁN DIANDERAS DELBERT ADOLFO**

**ORCID: 0000-0002-6233-4343**

**Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante Tesista**

**Lima – Perú**

**ASESORA**

**CAMINO ABON ROSA MERCEDES**

**ORCID: 0000-0003-1112-8651**

**Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho  
y Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Lima – Perú.**

**JURADO**

**Dr. PAULETT HAUYON DAVID SAUL**

**ORCID: 0000-0003-4670-8410**

**Mgtr. ASPAJO GUERRA MARCIAL**

**ORCID: 0000-0001-6241-221X**

**Mgtr. PIMENTEL MORENO EDGAR**

**ORCID: 0000-0002-7151-0433**

**JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS**

.....  
**Dr. DAVID SAUL PAULETT HAUYON**

**Presidente**

.....  
**Mgtr. MARCIAL ASPAJO GUERRA**

**Miembro**

.....  
**Mgtr. EDGAR PIMENTEL MORENO**

**Miembro**

.....  
**Abg. ROSA MERCEDES CAMINO ABON**

**Asesora**

## **AGRADECIMIENTO**

**A Dios y a la Virgen de la Candelaria;**

Sobre todas las cosas por haberme guiado en el transcurso de mi vida

**A la ULADECH CATÓLICA:**

Por albergarme en sus aulas hasta  
alcanzar mi objetivo, hacerme  
profesional.

*Delbert Adolfo Terán Dianderas*

## **DEDICATORIA**

**A mis padres que están en la Gloria de Dios;**

Por ser mis primeros maestros, ellos me dieron la vida y sus enseñanzas valiosas.

**A mi esposa Nelly Cándida y a mis hijas: Isela Enith, Delbhy Viviana y Gabriela Kandy:**

A quienes les adeudo tiempo, dedicadas al estudio y el trabajo, por comprenderme y brindarme su apoyo incondicional.

***Delbert Adolfo Terán Dianderas***

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, (sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el Expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima, Lima 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: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

**Palabras clave:** calidad, indemnización por despido arbitrario, motivación y sentencia.

## **ABSTRACT**

The research had as general objective, determine the quality of judgments of first and second instance on compensation for arbitrary dismissal and others, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, (envelope (compensation for arbitrary dismissal and others, record No. 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, of the Judicial District of Lima, Lima 2019). Type: quantitative and qualitative level: exploratory and descriptive, and design: not experimental, retrospective and transversal. Data collection was carried out, a file selected by sampling by convenience, using techniques of observation, and analysis of content, and a list of matching, validated by expert opinion.

The results revealed that the quality of the exhibition, considerativa and problem-solving, part a: belonging the judgment of first instance were range: very high, very high and very high; and the judgment of second instance: very high, very high and very high. It was concluded, that the quality of judgments of first and second instance, were rank very high, very high and very high, respectively.

Key words: quality, compensation for arbitrary dismissal, motivation and judgment.

# CONTENIDO

TÍTULO	i
EQUIPO DE TRABAJO .....	ii
JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CONTENIDO	viii
INDICE DE CUADROS .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	9
2.1. Antecedentes .....	9
2.2. Bases Teóricas .....	11
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio. ....	11
2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionados con las sentencias en estudio. ....	40
2.3 Marco Conceptual.....	49
2.4 Hipótesis. ....	54
III. METODOLOGÍA.....	55
3.1. Tipo y nivel de la investigación .....	55
3.1.2. Nivel de investigación.....	56
3.2. Diseño de la investigación .....	57
3.3. Unidad de análisis .....	58
3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	59
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	60
3.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis .....	61
3.6.1. De la recolección de datos .....	62



3.6.2. Del plan de análisis de datos .....	62
3.7. Matriz de consistencia lógica .....	63
3.8. Principios éticos .....	65
IV.RESULTADOS	66
V. CONCLUSIONES .....	140
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	144
Anexos .....	149
ANEXO 1.....	150
EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:.....	150
ANEXO 2.....	184
Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia.....	184
ANEXO 3.....	191
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	191
ANEXO 4:.....	200
PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	200
ANEXO 5.....	212
DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO .....	212

## INDICE DE CUADROS

Pág.

### **Resultados parciales de la sentencia de primera instancia**

Cuadro N° 1. Calidad de la parte expositiva ..... 66

Cuadro N° 2. Calidad de la parte considerativa..... 74

Cuadro N° 3. Calidad de la parte resolutive ..... 96

### **Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia**

Cuadro N° 4. Calidad de la parte expositiva ..... 100

Cuadro N° 5. Calidad de la parte considerativa..... 106

Cuadro N° 6. Calidad de la parte resolutive ..... 126

### **Resultados consolidados de las sentencias en estudio**

Cuadro N° 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia ..... 131

Cuadro N° 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia..... 133

## I. INTRODUCCIÓN

LA ULADECH Católica de Chimbote con fecha 15 de enero del 2019 ha emitido la RESOLUCION N° 011-2019-CU-ULADECH por la que: Resuelve aprobar la Línea de Investigación Institucional. **La Administración de justicia en el Perú**, para ello expondremos la doctrina a nivel internacional, nacional y local.

**En el contexto internacional y específicamente en los países de España y Chile.**

### **En España**

La Constitución Española de 1978 en su preámbulo señala:

La Nación española, deseando establecer la justicia, la libertad y la seguridad y promover el bien de cuantos la integran, en uso de su soberanía, proclama su voluntad de que: La Administración de Justicia en España según la Constitución Española, indica que la competencia está regida a través de criterios de reparto en los juzgados y tribunales y se dan: materia, cuantía, persona, función o territorio, ya que la Unidad de jurisdicción no se opone a la existencia de diferentes órganos con diferentes competencias. Este diseño ha sido concebido para mejorar la eficacia, la eficiencia y la transparencia de las actuaciones judiciales, agilizando las resoluciones de trámites, procesos, fomentar la cooperación y coordinación entre las distintas administraciones. Por lo tanto la puesta en funcionamiento responde, al compromiso de un servicio público próximo y de calidad, conforme al valor constitucional y ajustado a las necesidades de la ciudadanía. (<https://e-justice.europa.eu>).

Joaquim Bosch e Ignacio Escolar en su libro el Secuestro de la Justicia Virtudes y problemas del Sistema Judicial en España nos indican:(Bosch J, Esolar I, 2018) que: “Los problemas de la justicia nos afectan a todos los ciudadanos. No solo a los que acaban pasando por el juzgado como acusación o acusado; no solo a los abogados o a los funcionarios públicos que trabajan en los tribunales. Sin una justicia en la que los ciudadanos confíen, la democracia es difícilmente viable. La Justicia es la civilización del conflicto, una herramienta imprescindible para la convivencia pacífica y entre ciudadanos la colaboración través de las leyes. Para que funcione, la justicia necesita un ingrediente básico: Confianza; la confianza de la mayoría de ciudadanos es el buen funcionamiento de las instituciones. Por eso la salud de la

justicia es parte fundamental en la salud de la democracia y de la sociedad.(...) La separación de poderes es tan escasa como enorme es el poder de los partidos sobre la Judicatura. Y es ahí donde está el gran problema: en la notabilísima capacidad que tiene el poder político para influir en los juzgados, y contribuir así a que la ley no sea igual para todos. Es un problema que solo se podrá solucionar si los ciudadanos son conscientes de lo que pasa”.

Estos dos autores nos dicen además que en España la Administración de Justicia, esta cargada de imperfecciones donde el poder político tiene demasiada ingerencia en el poder judicial y que la gran carga procesal hace que la justicia sea lenta y que muchas veces los asuntos que llegan a juicio y que afectan a los más poderosos o aquellas cuestiones más politizadas sean los que tengan mayores soluciones favorables a sus intereses.

### **En Chile**

Javier Wilenmann (Wilenmann,J, 2011), en su artículo sobre la Administración de Justicia en Chile manifiesta que: “De lo que se trata es de la afectación de una condición o posibilidad específica de la libertad general de acción: la Administración de justicia como estabilizador del contexto social que permite la libertad general de acción. Los delitos contra la Administración de justicia tienen como objeto de protección exclusivamente esa condición de posibilidad. Son tipos que se agrupan entre sí, y que justifican en prima facie su punibilidad, en el hecho que protegen una condición esencial para la posibilidad de la libertad general de acción en una sociedad moderna, esto es: que la Administración de justicia pueda estabilizar expectativas normativas. Los delitos contra la Administración de justicia tienden a impedir la posibilidad de estabilizar expectativas normativas, ya sea afectando directamente la intangibilidad de sus presupuestos teóricos –reseñados como principios–, ya sea atacando otros presupuestos ligados de forma contingente pero esencial al correcto cumplimiento de su función, en particular el proceso y la investigación penal. Por cierto, el hecho que proteger esa condición de posibilidad de la libertad sea necesario, no quiere decir directamente que ese criterio pueda explicar todos los tipos que se agrupan en la categoría. La forma que asume el ataque en cada sub-categoría de tipos y las razones por las que produce una lesión del bien jurídico

es una cuestión que debe ser estudiada en cada una de estas sub-categoría. Pero el criterio en cuestión sí permite llevar a cabo la primera labor de la construcción de un concepto de bien jurídico, a saber entregar una justificación sustantiva prima facie de la categoría. La construcción de un bien jurídico de estas características resulta ciertamente muy distinta a aquella de los bienes jurídicos individuales tradicionales. La Administración de justicia se encuentra constituida por el conjunto de condiciones y deberes que requiere para cumplir, en las condiciones contingentes de cumplimiento de la función del derecho, con la prestación que entrega a la sociedad”.

En el análisis comparado de la función judicial de Pablo Ruiz-Tagle (Ruiz-Tagle, 2005), indica que las urgentes e importantes modificaciones que precisa la función judicial chilena, se señala, en que deben proceder de un nuevo marco jurídico-teórico de sustentación. De acuerdo al autor, las proposiciones de reforma que se han formulado en los últimos tiempos —tanto las conservadoras como las aparentemente de avanzada— no sólo no resolverían los problemas existentes, sino más bien contribuirían a acentuarlos.

### **En el Perú**

Luis Pásara en su libro Reformas del Sistema de Justicia en América Latina: cuenta y balance, (PASARA, L, 2010), “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.

Manifiesta que para acercarse al ser de jueces y justicia, la otra vía, fascinante y sin embargo poco utilizada por la investigación socio-jurídica, es la literatura latinoamericana. A título ilustrativo, puede tomarse el caso peruano, novelas y cuentos peruanos presentan a la justicia como un ritual incomprensible que, más allá de cualquier racionalidad y previsibilidad, opera en manos de personajes siniestros, encabezados por jueces abusivos y abogados sin escrúpulos. La distancia entre verdad real y verdad legal se hace abismal en las tragedias vividas por gentes sencillas que protagonizan las historias contadas por los narradores. Pero, detrás de formas incomprensibles, lógicas inalcanzables y trámites grotescos, se adivina

siempre la presencia del poderoso que no alcanza éxito completo en su propósito de encubrir su fuerza decisoria detrás de los vericuetos de la justicia. El terrateniente, el magnate, el gobernante, son siempre los vencedores en esa lucha desigual que los protagonistas pobres se ven obligados a dar en el terreno de la justicia. Éstos se sienten acorralados, atemorizados, y, finalmente, vencidos por una legalidad que es rígida e implacable con los de abajo, pero flexible y complaciente con los de arriba. Unos y otros conocen una justicia que no guarda relación alguna con aquello que la letra de las constituciones peruanas ha proclamado respecto de ella. Un ejercicio con base en la literatura de otros países de la región probablemente daría resultados bastante semejantes.

¿De qué trata la reforma Judicial en el Perú? Si es verdad que bajo la etiqueta “reforma de la justicia” pueden colocarse agendas no sólo distintas sino contradictorias, se debería concordar en que la reforma no se hace en beneficio de los jueces ni de los abogados. Podríamos añadir –en vista de lo mucho predicado al respecto– que transformar el sistema de justicia no tiene como beneficiarios a los inversionistas ni, como objeto principal, la prosperidad de los negocios. Una nueva justicia tiene como destinatarios a los ciudadanos –sean ricos empresarios o pobres moradores–, que no son verdaderamente tales sino en tanto sus derechos y obligaciones sean reconocidos por un tercero imparcial, facultado socialmente a ello en virtud de un encargo efectuado en razón del interés público. De ahí que la justicia sea un servicio y el objetivo de la reforma tenga que ser el de mejorar el producto que ofrece. Todo lo demás es instrumental con relación a ese objetivo. Es muy importante tener en cuenta permanentemente este criterio.(Gutierrez W, Torres A, Esquivel J, 2015)

Según Walter Gutiérrez, Alberto Torres y Juan Carlos Esquivel (Gutierrez W, Torres A, Esquivel J, 2015), Uno de los más graves problemas que aqueja al Poder Judicial es el alto índice de provisionalidad de sus magistrados. De cada 100 jueces en el Perú solo 58 son titulares, mientras que 42 son provisionales o supernumerarios. Estas cifras revelan que un importante número de jueces que administran justicia en el Perú no han sido nombrados para ese puesto por el Ex Consejo Nacional de la Magistratura luego de un debido proceso de selección y

evaluación, sino que, para cubrir las plazas vacantes se recurre (en teoría, temporalmente) a magistrados de un nivel inferior o, en su defecto, al listado de jueces supernumerarios (que han reemplazado en los últimos años a los jueces suplentes).

Esta situación constituye, sin duda, una importante amenaza para la independencia e imparcialidad en la función jurisdiccional. En efecto, los jueces no cuentan con la garantía de la permanencia e inmovilidad del cargo pueden ser más vulnerables ante diversas presiones, tanto del interior del Poder Judicial como externas (mediáticas o de otros poderes del Estado).

Además, la provisionalidad puede ocasionar otros problemas: que los jueces titulares terminen imponiendo sus criterios a los provisionales y supernumerarios, o que el nombramiento y la permanencia de los jueces no titulares dependa exclusivamente de la voluntad –muchas veces inmotivada– de los Presidentes de las Cortes Superiores.

Para analizar esta problemática, en esta primera parte del informe nos centraremos en dos aspectos: el número de jueces que existe en nuestro país y el tamaño de la provisionalidad. Walter Gutiérrez indica que:(Gutiérrez W, Torres A, Esquivel J, 2015), la justicia en el Perú. Existen cinco grandes problemas: 1) carga procesal, 2) demora en los procesos, 3) provisionalidad de los jueces, 4) presupuesto y 5) sanciones a los jueces. . En todos ellos se han hecho hallazgos reveladores, sin embargo, la información encontrada no es suficiente para ser categóricos en las conclusiones. Precisamente, uno de los obstáculos más serios para cualquier trabajo de este tipo es el déficit de información que existe en el sistema de justicia. Podemos denominar el “índice de provisionalidad”, un indicador (expresado en términos porcentuales) que compara el número de jueces provisionales y supernumerarios frente al de jueces titulares.

Cada año, cerca de 200,000 expedientes incrementan la sobrecarga procesal del Poder Judicial. A inicios del 2015, la carga que se heredó de años anteriores ascendía a 1'865,381 expedientes sin resolver. Por ello, si hacemos una proyección, tendríamos que cada 5 años un nuevo millón de expedientes se agrega a la ya pesada carga procesal. Esto significaría que a inicios del 2019 la carga heredada de años

anteriores ascendería a más de 2'600,000 expedientes no resueltos. Estas cifras demuestran algo innegable: la cantidad de juicios que se inician todos los años en el Poder Judicial sobrepasa la capacidad de respuesta que tiene esta institución. Y, como es sabido, la sobrecarga trae como principal consecuencia que los procesos judiciales tarden de forma desproporcionada y que el servicio de la justicia se deteriore.

Ante esta problemática, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial ha dispuesto en varias ocasiones la creación de nuevas salas con carácter transitorio o temporal, para así despejar parcialmente la carga de las salas titulares. Sin embargo, esto no ha contribuido a la reducción de la sobrecarga, pues el número de causas pendientes empezó a superar el millón desde el 2005 y hasta ahora no hay señales claras que permitan prever una reducción.

Para ejemplo planteamos ¿Cuánto tiempo demora el proceso de hábeas corpus? Una persona que siente amenazada su libertad y por ello acude a un hábeas corpus, puede obtener una decisión final recién al año y ocho meses de presentada su demanda. Este plazo excede el fijado por el Código Procesal Constitucional, el cual señala que estos procesos deberían durar como máximo un mes y medio. Para esta medición se han tenido en cuenta la fecha de presentación de la demanda y la fecha de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional a través del recurso de agravio constitucional.

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: **La Administración de justicia en el Perú**, (ULADECH, 2019), y en el Por Las razones expuestas, se seleccionó el expediente sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el Expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima, que comprende un proceso; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró FUNDADA la demanda interpuesta; se apeló la sentencia en Segunda instancia quien CONFIRMO la sentencia contenida en la resolución número 40-2018, de fecha quince de marzo de dos mil dieciocho, obrante de fojas 550 a 563, en el extremo que declara fundada la demanda; precisándose que los beneficios sociales reclamados por el actor deberán ser pagados por el periodo del 17 de abril de 2004 al 31 de diciembre de 2016; **ORDENA** que la demandada



cumpla con pagar al actor la suma de S/. 41,849.02 soles por beneficios sociales (Compensación por tiempo de servicios, vacaciones gratificaciones) e indemnización por despido arbitrario más intereses legales y financieros.

Al mismo tiempo, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que a partir la fecha de admitida la demanda el ocho de febrero de dos mil diecisiete, y al término de emisión de la sentencia en segunda instancia, que fue el dieciocho de octubre de dos mil dieciocho, han transcurrió 01 año, 08 meses y 11 días.

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

¿Cuál será la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el Expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima, Lima 2019?

Para satisfacer o resolver el problema se diseñó **un objetivo general**.

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el Expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima, Lima 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 las 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.

### **JUSTIFICACIÓN.**

El trabajo se justifica; porque emerge de las evidencias existentes en el ámbito internacional y nacional, donde la administración de justicia no goza de la confianza social, más por el contrario, respecto a ella, se ciernen expresiones de insatisfacción, por las situaciones críticas que atraviesa, lo cual urgen por lo menos mitigar, porque la justicia, es un componente importante en el orden socio económico de las naciones.

Por lo mostrado, los efectos del presente trabajo, si bien no intentan invertir la problemática existente, dado que se reconoce su complejidad, y que involucra al Estado, pero no menos cierto, es la urgencia y necesidad de marcar una iniciativa, porque los resultados, servirán de base para la toma de decisiones, reformular planes de trabajo y rediseñar estrategias, en el ejercicio de la función jurisdiccional, la idea es contribuir al cambio, característica en el cual subyace su provecho y contribución.

El Art. 26 CPL, señala en la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

En conclusión, cabe subrayar que el objetivo de la investigación ha proporcionado preparar Un contexto exclusivo para profesar el derecho de examinar y señalar las resoluciones y dictámenes judiciales, con las restricciones de ley, acorde a lo previsto en el inc.20) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes.

El Chileno González, J. (GONZALES, J, 2006), al investigar: *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*, llegó a las siguientes soluciones:

- a) La sana crítica en la categorización jurídica de Chile, pasó de ser un sistema excedente de apreciación de la prueba a un continuo paso en muchas e importantes materias, y; que, probablemente pasará a ser la norma frecuente cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil.
- b) Que, sus dispositivos fundamentales son los principios de la razón, las máximas de la práctica, los discernimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las disposiciones.
- c) La forma en que la sana crítica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la indefensión de las partes pues estas no sabrán cómo fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador.

Sarango, H (SARANGO, H, 2008), en Ecuador al investigar: El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones o sentencias de los jueces; lo realizó en base a resoluciones emitidas en orígenes ciertos, donde el autor mantiene que:

- a. Es cierto que carecen de efectividad y de aplicación práctica el debido proceso y las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos por lo que deben ser acatados y respetados por todos necesariamente, el no hacerlo o manifestarse en contrario se estaría forzando las garantías fundamentales que consagra el Código Político.
- b. Un debido proceso legal —judicial, administrativo o laboral— está

reconocido en el derecho interno e internacional como una garantía primordial para afirmar la defensa de los derechos fundamentales, en toda persona.

- c. Las constituciones y los tratados internacionales sobre derechos humanos, reconocen y están obligados a que las garantías que se deben dar en un debido proceso donde los titulares demandante y demandado tienen la disponibilidad de mostrar una amplia relación que garanticen el debido proceso, e invocar la aplicación de ellos en todo tipo de procedimientos donde se decide sus libertades y derechos fundamentales.
- d. El derecho constitucional y los derechos humanos en todos los Estados están obligados, a garantizar el debido proceso a toda persona y en toda circunstancia legal, sin excepciones, de manera independiente de la materia que se trate, con la finalidad de garantizar y asegurar la vigencia efectiva de los principios jurídicos permitidos por ley.
- e. Las actuaciones judiciales en el debido proceso deben ser imparciales, independientes y éticas apegadas a la norma constitucional y las normas internacionales.
- f. En las sentencias las motivaciones obligan al juez a seguir con determinados razonamientos legales, evitando la arbitrariedad e ilegalidad, posibilitando el pleno derecho, lo que permite actuar como resguardo del propósito de los principios.
- g. Por lo tanto se convierten en un binomio inseparable la motivación y el control.
- h. En nuestro país la motivación debe ser una característica general en los fallos o resoluciones que emita. y no una excepción, como acontece incluso en los actuales momentos. Cabe resaltar que ha sido la Primera Sala Civil y Mercantil de la Corte de 1997 la que mantuvo una teoría doctrinaria respecto de la motivación, tal como se puede observar en los innumerables fallos expedidos por esta Sala.
- i) Se puede agregar, que es de exigencia y obligatorio cumplimiento la fundamentación de las resoluciones y fallos judiciales tanto para atender la

necesidad de garantizar la defensa de las partes en el debido proceso, como para atender el respeto a uno de los pilares básicos del Estado de Derecho y del sistema republicano, que fundado en la publicidad de los actos de gobierno y de sus autoridades y funcionarios que son responsables por sus decisiones, demanda que se conozcan las razones que amparan y legitiman tales decisiones. Por ello, las resoluciones judiciales, para cumplir con el precepto constitucional requieren de la concurrencia de dos condiciones: por un lado, debe consignarse expresamente el material probatorio en el que se fundan las conclusiones a que se arriba, describiendo el contenido de cada elemento de prueba; y por otro, es preciso que éstos sean merituados, tratando de demostrar su ligazón racional con las afirmaciones o negaciones que se admitan en el fallo. Ambos aspectos deben concurrir simultáneamente para que pueda considerarse que la sentencia se encuentra motivada, de faltar uno de ellos, no hay fundamentación y la resolución es nula. El desafío actual constituye la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales y de los poderes públicos y su puesta en práctica de todos los procesos, con el fin de que se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos.

## **2.2. Bases Teóricas.**

### **2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio.**

#### **2.2.1.1. La jurisdicción.**

##### 2.2.1.1.1. Definiciones.

La jurisdicción, está dada en la función pública, que administra los entes estatales con potestad para administrar justicia, según los requerimientos planteados en la ley, en probidad, en un hecho de juicio, se establece el derecho de las partes, en esencia de satisfacer conflictos y controversias con notabilidad legal, los fallos de un juez se toma como cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución (Couture, E, 2007).

La justicia por mano propia esta derogada, la administración de la justicia es y debe estar a cargo del Estado.

La jurisdicción, como categoría generalizada en los sistemas jurídicos, se le denominada al acto de administrar justicia,

La jurisdicción, se materializa a cargo del Estado, a través de sujetos, a quienes identificamos como jueces, quienes en un acto de juicio razonado, deciden sobre un determinado caso asunto judicializado, de su conocimiento.

#### 2.2.1.1.2. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción.

Los principios, según Batista,(2006), son como directivas o líneas de matrices, dentro de las cuales se desarrollan las instituciones del Proceso, por los principios se vincula la realidad social en la que actúan o deben actuar, ampliando o limitando la esfera o el juicio de su esmero.

Siguiendo a este autor, se tiene:

##### **A. El principio de Cosa Juzgada**

Donde las sentencias, obtienen la fuerza obligatoria y contra ella no se puede aplicar ningún medio impugnatorio o porque los términos para interponer estos recursos han caducado.

Tiene como requisitos:

**a.** Que el proceso fenecido haya ocurrido entre las mismas partes. Por lo tanto, No hay cosa juzgada, Si debiendo dos personas distintas una obligación a la creador éste siguió el juicio sólo contra uno de ellos. Sea cual fuere el resultado puede iniciar juicio contra la otra.

**b.** Que se trate del mismo hecho. Si los hechos son distintos el asunto sometido a jurisdicción es diverso; por lo tanto, no hay nada establecido judicialmente para el segundo.

**c.** Que se trate de la misma acción. Cuando son las mismas partes y el mismo hecho, pero la acción utilizada es distinta y compatible con la previa puede proceder el juicio y no hay precedente de cosa juzgada.

##### **B. El principio de la pluralidad de instancia**

Esta garantía constitucional es fundamental, ha sido recogida por la Constitución peruana, y por la legislación internacional del cual el Perú es parte.

Este principio se evidencia en situaciones donde las decisiones judiciales no resuelven las expectativas de quienes acuden a los órganos jurisdiccionales en busca del reconocimiento de su derecho; por eso queda habilitada la vía plural, mediante la cual el interesado puede cuestionar una sentencia o un auto dentro del propio organismo que administra justicia.

### **C. El principio del Derecho de defensa.**

En el ordenamiento jurídico, este derecho es esencial porque protege la parte fundamental del debido proceso. Mediante este principio las partes tienen la posibilidad jurídica y fáctica de ser apropiadamente oídas, citadas y comprendidas mediante prueba indudable y eficaz, permaneciendo el derecho a la defensa garantizada.

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

Es frecuente encontrar, sentencias que no se entienden, ya sea porque no se expone claramente los hechos materia de juzgamiento, o porque no se evalúa su incidencia en el fallo final de los órganos jurisdiccionales.

Las resoluciones judiciales con las características citadas no pueden cumplir las diversas finalidades que tienen dentro del sistema jurídico. Si bien es cierto, que lo más importante es decidir sobre el interés de las partes sometidas a jurisdicción, suele suceder que las partes no reciben la debida información de los jueces sobre las razones que los condujo a tomar una decisión.

Los jueces están constitucionalmente obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basadas en los fundamentos de hecho y de derecho. Por ejemplo, en todo mandato judicial de detención, debe estar prolijamente sustentado, porque se va a privar de un derecho fundamental a un ser humano.

Este es un corolario del derecho de defensa y de la instancia plural, ya que la negligencia del juzgador en motivarla resolución no permite que las partes conozcan los fundamentos de hecho y de derecho en que se funda el pronunciamiento, con la consecuente imposibilidad de un recurso efectivo ante el superior en grado. Esta disposición es obligatoria en todas las instancias judiciales, y están exceptuadas sólo decretos (CHANAME, 2009).

Sin embargo, considero que de acuerdo al nuevo Código Procesal Laboral,

dato por la Ley N° 29497, La Constitución del Estado reconoce y regula los principios procesales laborales.

#### **E. El principio de oralidad.**

La Real Academia Española indica sobre la voz oral: “Expresado con la boca o con la palabra, a diferencia del escrito”; consiguientemente la oralidad es un método de transferir conocimiento a través de la palabra de los hombres.

Couture (Couture, E, 2007), indica que el principio de la oralidad “Surge de un derecho positivo en el cual los actos procesales se realizan a viva voz, normalmente en audiencia, y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable”.

Este principio de oralidad está reconocido por diversos tratados internacionales, donde se respeta siempre y se beneficia a la parte más débil, está también considerado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en sus artículos 10° y 14° referidos al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el artículo 26° de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.

En el NCPL, se caracteriza por ser oral. Todos los hechos procesales en este proceso son orales, (Audiencia de Conciliación y Juzgamiento), solo se acepta por escrito la demanda y la contestación de la demanda mientras que la controversia debe resolverse en la audiencia que el juez señale.

#### **F. El principio de inmediación**

Este principio tiene por finalidad que en todas las partes del proceso se debe garantizar la presencia del Juez y sea éste quien reciba los enfoques de las partes y actúe los medios de prueba. Como lo apunta Chiovenda: “No está solo unido estrictamente al de oralidad en cuanto que sólo en el proceso oral puede plena y eficazmente ser aplicado, sino que verdaderamente constituye la esencia del proceso oral”.

Javier Arévalo Vela señala de otro lado que a través de este principio “el juez participe personalmente de las diligencias del proceso a efectos que tenga un conocimiento directo y más exacto de los hechos litigiosos que se someten a su decisión”.



### **G. El principio de concentración**

En el Código Procesal Civil en el Título Preliminar señala que los procesos laborales se desenvuelvan con un mínimo de actuaciones procesales utilizando este principio para que el Juez obtenga un enfoque en conjunto del problema de las partes. Se indica que en una sola audiencia se agrupen todos los actos procesales o en el menor número de audiencias.

### **H. Principio de celeridad procesal**

Tiene por finalidad que un proceso laboral sea rápido por lo que se viene realizando plazos breves, como también evitar las trabas sobre la tutela jurisdiccional donde se debe dar la improrrogabilidad de los plazos, garantizándose una justicia expeditiva, sin dilaciones indebidas.

La NLPT en el artículo 47 señala que el juez debe dictar sentencia, culminada la audiencia de juzgamiento, pudiéndola diferir hasta por cinco días, sólo y excepcionalmente en atención a la complejidad del proceso.

### **I. Principio de economía procesal**

A Través de este principio se busca que los actos procesales sean simplificados y de trámites sencillos a efecto que se dé inicio, se tramite y decida el proceso con los plazos establecidos. Las actuaciones que realice el Juez deben de llevar a la pronta solución de la controversia con el menor número de actuaciones; donde los actos en las distintas áreas sean en menor: tiempo, gasto y esfuerzo.

Las aplicaciones en este principio son diversas la misma que debería estar verificada desde la improcedencia de la demanda y la rechaza de plano mediante resolución debidamente fundamentada, según lo sostiene el artículo 17° y evitar con ello un largo juicio en que al final se va a llegar a la misma conclusión; también es posible que interpuesta una demanda, por ejemplo sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios económicos, si el juez advierte la caducidad de la acción indemnizatoria, puede declarar la improcedencia de la demanda en este extremo y no admitir la demanda por el pago de los beneficios económicos.

### **J. Principio de veracidad**

El Juez que dirige la audiencia lo debe hacer con veracidad, al igual que las partes o sus abogados deben actuar en la causa con verdad, donde debe impedir y

sancionar la conducta contraria a los deberes de veracidad y probidad, por lo que su afectación puede sancionarse con la imposición de multa según lo permite el artículo 15 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Asimismo en esta ley se ha determinado que, en la acción probatoria, el juez debe imposibilitar que ésta se altere, consintiéndole castigar a las partes cuando actúen inversamente al deber de sinceridad; ello se evidencia justamente en la actuación de las afirmaciones de parte y de testigos al advertir contradicciones en las respuestas, que hacen evidente que no obedecen a la realidad de los hechos.

### **K. Principio de igualdad real de las partes**

La NLPT, en el artículo III de su Título Preliminar, señala que en toda causa laboral los jueces deben impedir que la desigualdad entre las partes afecten el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procura alcanzar la igualdad real de las partes.

Este principio sobre el que Toyama Miyagusuku señala que: se le conoce como principio de **socialización procesal** (Toyama, M, Higa, A, 2011) “Exige del juez la capacidad de saber intervenir a fin de que las desigualdades materiales entre las partes no entorpezcan la labor de proveer tutela judicial”.

El Derecho Laboral tiene un carácter protector donde el juez en su rol tuitivo, buscar fortalecer a la parte más débil, a efecto de lograr igualdad material entre las partes, y de ese modo evitar que el trabajador, tenga desventaja respecto al empleador, al aportar los medios de prueba en el proceso.

El Tribunal Constitucional señala que: “La relación laboral se caracteriza en sí misma por la desigualdad, lo que hace que el empleador devenga en la parte fuerte o imponente y el trabajador en la parte débil e impotente. Agrega que en el campo jurídico sustancial el rasgo más característico de la relación de trabajo es la subordinación y los derechos imputables al trabajador; y en el campo jurídico procesal se constata la capacidad intimidatoria que se puede crear para impedir los reclamos en vía litigiosa y la extensión de la posición predominante en materia de prueba. Asimismo, en el campo económico, la nota más específica es que frente a la propiedad del medio de producción, el trabajador sólo puede exponer su fuerza de trabajo.

Para hacer frente a ello se afirman los principios protectores o de igualación compensatoria, por el cual reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueve por la vía constitucional y legal la búsqueda de un equilibrio entre los sujetos de la misma. Al respecto, el artículo 26 de la Constitución expresa una pluralidad de principios de dicha naturaleza.

#### **L. Principio de realidad de los hechos**

La NLPT (ley N° 29497), indica que el juez privilegia el fondo sobre la forma también conocido como el principio de primacía de la realidad.

Américo Plá, señala que: “Es la primacía de los hechos sobre los formas, las formalidades o las apariencias.”; en las frases indicadas según el autor en materia laboral interesa lo que ocurre en la realidad más de lo que hayan podido pactar de manera solemne y expresa.

Es por eso que un juez laboral determina que las pruebas aportadas indiquen que concurre una prestación de servicios laboral, lo que aclara existe un trato de trabajo, libremente de la apariencia.

En el Exp. N° 04814-2005-PA/ TC, del 31 de enero del 2006, del Tribunal Constitucional en la sentencia en su en su cuarto fundamento, sobre este principio señala: “En relación al principio de primacía de la realidad que, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico, y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito a este principio en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

Son frecuentes en nuestro medio las frecuentes relaciones informales que se dan entre empleadores y trabajadores, al no cumplir los primeros con las obligaciones laborales, como son el pago de beneficios sociales, (vacaciones, gratificaciones o CTS). Recurriendo para ello a contratos modales o civiles de prestación de servicios. La existencia de los elementos de la relación laboral son: la prestación personal, la remuneración y la subordinación; este último elemento es el que distingue precisamente la relación laboral de la relación civil de prestación de

servicios, tal como lo exige Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el Art. 4° D.S N° 003-97-TR.

En la NLPT en el art. 23° inciso 2), señala que:(...)”que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”; el juzgador no debe eximir la presunción de determinar la existencia de una relación laboral, por lo que al aplicar el principio de realidad de los hechos deben apreciarse los medios de prueba que señalen las alegaciones de las partes.

#### **M. Principio de buena fe procesal**

Este principio exige a las partes actuar en el proceso con probidad y lealtad, con el fin de impedir cualquier conducta que tipifique fraude procesal, en cualquiera de sus formas como el dolo, la colusión, la simulación o el abuso de derecho.

La Ley N° 29497 en el artículo 15 señala que: En los casos de temeridad o mala fe procesal el juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Además el juez sanciona a las partes cuando éstas obstaculizan la actuación probatoria; por ejemplo, no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente –inclusive- extraer presunciones de dicha conducta en contra de los intereses de la parte que asume dicha conducta contraria a la buena fe procesal, conforme se indica en el artículo 29 de dicha ley.

#### **N. Principio de gratuidad**

La NLPT (N° 29497) indica que todo proceso laboral es gratuito en todas las instancias, cuando el monto no supere las 70 URP.

El Tribunal Constitucional se ha recalcado cuando señala: “Si bien es un principio de la función jurisdiccional la gratuidad en la administración de justicia, dicha norma general se compatibiliza necesariamente con la exigibilidad de costos mínimos respecto de aquellas actividades jurisdiccionales que demanden un servicio. En dicho contexto la exigibilidad de tasas o aranceles judiciales no tienen por objeto

desvirtuar el consabido principio, sino dotar al órgano jurisdiccional de contraprestaciones mínimas por los costos en los que se incurre en la realización de determinados actos o diligencias durante la tramitación de procesos específicos...”.

Es así que el Tribunal Constitucional reconoce que existen tasas judiciales que atentan contra el derecho de gratuidad en el acceso a la justicia; de otro lado de acuerdo a la calidad social, que se ventila en el proceso laboral, los derechos de naturaleza alimentaria admite la total gratuidad hasta cierto monto y aún, al exceder el monto máximo (70 URP), el trabajador podrá solicitar auxilio judicial, a efecto de evitar el pago de tasas judiciales, y ejercer su derecho de acceso a la justicia y de defensa.

De acuerdo a la Resolución Administrativa N° 030-2019-CE-PJ del 16 de enero de 2019 señala que:

**Primero.** Que, según la Constitución Política del Perú en el artículo 138° la potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos escalonados con acomodo a la Constitución y leyes.

**Segundo.** Que, el numeral 16) del artículo 139° de la Constitución, declara como principio la defensa gratuita para las personas de escasos recursos de la función jurisdiccional, la administración de justicia en los casos que la ley señala.

**Tercero.** Que, el Congreso de la República a través de la Ley N° 26846 determinó los principios que sustentan el pago de Tasas Judiciales; asimismo, el artículo VIII del Título Preliminar del Código Procesal Civil establece la gratuidad del acceso al servicio de justicia, sin perjuicio del pago de costos, costas y multas establecidas en el referido Código y disposiciones administrativas del Poder Judicial.

**Cuarto.** El Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala en la Primera Disposición Complementaria Única, para los efectos de fijación de cuantías, tasas, aranceles y multas previstas en la ley o las establecidas en la legislación procesal especial, se debe aplicar la Unidad de Referencia Procesal (URP), correspondiendo al órgano de gobierno y gestión del Poder Judicial fijar al inicio de cada año judicial el monto de la Unidad de Referencia Procesal, monto que año a año ha sido determinado en un 10% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT).

**Quinto.** Que, en relación a lo indicado, con fecha 18 de diciembre de 2018 el Poder Ejecutivo aprobó mediante el Decreto Supremo N° 298-2018-EF, la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) para el año 2019, asciende a cuatro mil doscientos y 00/100 soles (S/ 4 200,00); correspondiendo fijar la Unidad de Referencia Procesal (URP) para el Año Judicial 2019, en la suma de cuatrocientos veinte y 00/100 soles (S/ 420.00).

#### **O. Principio de irrenunciabilidad de derechos**

A través de este principio el trabajador como parte débil en una relación laboral que por razón de necesidad pueda aceptar actos contrarios a la ley y los derechos laborales.

La Constitución Política del Estado de 1993 reconoce este derecho en el Art. 26° inc. 2), que en toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. En primer lugar, resulta importante que, a nivel constitucional, se reconozca al principio de irrenunciabilidad de derechos. Con ello, las partes laborales, el legislador y el juez, en su caso, están obligados a respetar y aplicar dicho principio laboral.

Américo Plá dice de este principio como:“(…) La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio”.(Plá, 1998)

García Álvaro indica: “Este principio tiene por finalidad garantizar que el trabajador goce de manera irrestricta de los derechos que le asigna la Constitución y la Ley, por estar concebidos dentro de un marco de protección dada su posición naturalmente débil en la relación laboral. Es de orden público que el trabajador acceda todos los beneficios que las leyes laborales le asignan, no pudiendo dejar de percibirlos aun cuando ello obedezca a una decisión propia del trabajador, tanto menos de un acto del empleador”.

En el fundamento 24° del Exp. N° 0008-2005-AL/TC del Tribunal Constitucional “La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. Precisa además que la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los

sujetos de la relación laboral. En este ámbito, el trabajador no puede despojarse, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma”.

Este derecho es protegido en el nuevo proceso laboral ante un acuerdo conciliatorio o transaccional, teniendo en cuenta que el acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo verificar que no se afecten derechos indisponibles, además de ser adoptado por el titular del derecho y con la participación del abogado del trabajador.

De otro lado al expedir sentencia el juez deberá aplicar este principio al estar facultado para dictar fallos ultra petita, ordenando el pago de sumas mayores a las demandadas, si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

#### **P. Principio pro actione o favor actionis**

La NLPT, indica que “los jueces interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, por lo que reconoce la aplicación del llamado principio pro actione o favor actionis.

Este principio está reconocido por el Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas destacando el cumplimiento por los juzgadores, determinado de esta forma en el Expediente N° 1049-2003-AA/TC.

En la actividad judicial es común encontrarse frente a la alternativa de la procedencia de la demanda, pues en ésta los argumentos fácticos y jurídicos muchas veces son contrarios y, aún en la opción de solicitarle al actor la información de sus ínfulas, así como de su fundamentación, no es claro.

#### **Q. Principios de constitucionalización y de interpretación según principios constitucionales y precedentes vinculantes**

En la NLPT en el Art. IV del título preliminar señala que los jueces laborales imparten justicia con arreglo a la Constitución, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley; además interpretan y aplican las normas según los principios y preceptos constitucionales, y según los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema. Con ello se respeta y garantiza los

derechos laborales, logrando uniformidad de criterios en la administración de justicia, impidiendo así fallos contradictorios o disímiles.

### **R. Principio del debido proceso**

El principio del debido proceso está reconocido por la Constitución Política del Estado señalado en el artículo 139 inciso 3, que incluye el debido proceso sustantivo como el debido proceso procesal: “... en el primer caso nos referimos a un estándar o patrón de justicia mínimo que debe ser observado por el operador de justicia (sea éste un funcionario, juez, etc.); vale decir, apunta a establecer ciertos límites a la discrecionalidad del magistrado a la hora de aplicar el derecho y administrar justicia, no pudiendo interpretar y aplicar las normas de cualquier manera. En el segundo caso, estamos más bien ante la necesidad de que en todo proceso se respeten un conjunto de requisitos y garantías procedimentales mínimas que aseguren un resultado justo del proceso”.

“... El debido proceso tiene, dos expresiones: una formal y otra sustantiva; en la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, la motivación; en su faz sustantiva, se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer”

La NLPT dice del debido proceso al reconocerlo de un proceso judicial dándole solidez, sustentándose en el respeto al principio del debido proceso; más aún cuando los procesos referidos a la conclusión de la relación laboral como el despido, el empleador también se halla obligado a cumplir este principio; es decir, a la observancia de las formalidades y derechos reconocidos por la norma laboral para reconocer como válido el fin de la relación laboral al momento de razonar sobre el caso en concreto, del expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07 - LIMA, 2019, del Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2019.

### **S. Principio de tutela jurisdiccional**

Se entiende a este principio como “... el derecho que todos tenemos de acudir a los tribunales estatales para obtener la protección de nuestros derechos e intereses



(abstractamente reconocidos por el ordenamiento jurídico), a través de un proceso que respete tanto los derechos del demandante como del demandado, y cuyo resultado práctico y concreto se encuentre asegurado por un adecuado conjunto de instrumentos procesales puestos a disposición del orden jurisdiccional por el propio ordenamiento jurídico procesal”.

Este derecho fundamental está reconocido por el artículo 139, inciso 3) de la Constitución Política del Estado y la Nueva Ley Procesal de Trabajo que reproduce, y debe reconocerse que existe una común unión con el derecho al debido proceso.

#### **T. Principio de razonabilidad**

Marcial Rubio señala:(RUBIO.M, 2009), sobre el principio de razonabilidad señala que: “El principio de razonabilidad exige que las conductas –o en términos jurídicos, los actos-, para dar el significado de contenido voluntario que los sujetos realizan frente a los hechos y circunstancias, deben cumplir el requisito de ser generalmente aceptados por la colectividad como adecuada respuesta a los retos que presenta la realidad frente al actuar humano jurídicamente relevante”.

Por su parte García Álvaro, y Martha Hidalgo(García A, Hidalgo M, 2010), manifiestan:(...) “El principio de razonabilidad dicta que los sujetos de la relación laboral deben actuar conforme a la razón, que debe ser ésta la que los guíe en el quehacer diario y en el desenvolvimiento del vínculo laboral. En tanto son sujetos de derecho que gozan de autonomía y voluntad propia, el equilibrio y la razón deben ser los que determinen su recto proceder”.

En la resolución de casos, el principio de razonabilidad es indispensable en los análisis son alegados por las partes y en los medios probatorios tendientes a la comprensión de los mismos para alcanzar una conclusión. Debe presentarse la razonabilidad en las relaciones laborales entre empleador y trabajador, en especial en las potestades del primero y los límites de sus facultades de dirección que tiene especial relevancia en la imposición de sanciones, y en el ejercicio del ius variandi reconocido por la normatividad laboral, debiendo el juzgador -en su momento- determinar la objetividad y razonabilidad de la medida adoptada por el empleador; por lo que su reconocimiento adquiere especial relevancia en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. (Es muy frecuente que, amparado en el poder de dirección, el empleador

modifique unilateralmente distintos elementos relativos a la prestación laboral de los trabajadores, así como a la situación de los mismos dentro de la empresa. Desde lo más literal –la posición espacial en el centro de labores– hasta las categorías y funciones que le corresponden a un trabajador.

Esta facultad del empleador está recogida en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), cuyo segundo párrafo reconoce que el empleador puede introducir cambios en la forma y modo de la prestación laboral siempre que cumpla con dos requisitos: se produzca dentro de criterios de razonabilidad y responda a necesidades del centro de trabajo.

De otro lado se hace necesario ver la perspectiva de los Colegios de Abogados, donde también, hay actividades orientadas a evaluar la actividad jurisdiccional, denominados referéndums, cuyos resultados dan cuenta, que algunos magistrados cumplen su labor, dentro de las expectativas de los profesionales del derecho; pero también, hay quienes no alcanzan la aprobación de ésta consulta, cabe precisar que el referéndum comprende a jueces y fiscales, de un determinado distrito judicial; sin embargo es poco sabido cuál es la finalidad, y mucho menos la utilidad de estos hallazgos; puesto que, se publican los resultados, pero no se sabe de su aplicación o implicancia práctica en el contexto que ocupa a la presente investigación.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial, sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el Expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima, Lima 2019, que comprende un proceso sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales. de la Corte Superior de Justicia de Lima, donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda; la misma que al haber sido apelada motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió CONFIRMAR la sentencia N° 40-2018, de fecha 15 de marzo de 2018 de fojas 550 a 563, precisando que los beneficios sociales reclamados deberán ser pagados por el periodo comprendido del 17 de abril de 2004 al 31 de diciembre de 2016, ordenando a pagar por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones a favor del demandante hasta por la suma de S/. 41,849.02 por beneficios sociales, (Compensación por tiempo de

servicios, vacaciones gratificaciones) e indemnización por despido arbitrario más intereses legales y financieros. CONDENA a la demandada al pago de costas y costos.

### **2.2.1.2. La competencia.**

#### *2.2.1.2.1. Definiciones.*

Es la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador, para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. El juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigio, sino sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente. (Couture, E, 2007).

En el Perú, la competencia de los órganos jurisdiccionales se rige por el Principio de Legalidad, está prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás ordenamientos de carácter procesal (Ley Orgánica del Poder Judicial, art.53).

La competencia, entonces, es una categoría jurídica, que en la praxis viene a ser el reparto de la facultad de administrar justicia, o mejor dicho es la dosificación de la jurisdicción, está predeterminada por la Ley, y se constituye en un mecanismo garante de los derechos del justiciable, quien es mucho antes de iniciar un proceso judicial o con el órgano jurisdiccional ante quien formularán la protección de una pretensión.

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

En el caso en estudio, que se trata de indemnización por despido arbitrario, la competencia corresponde a un Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima. Competencia de los Juzgados Especializados del Trabajo.

La Ley N° 29497, publicada el 15 enero 2010, disposición que entró en vigencia a los seis (6) meses de ser pública en el Diario Oficial El Peruano, cuyo texto en el artículo 51 señala.- Competencia de los juzgados especializados de trabajo. Los juzgados especializados de trabajo conocen de todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos originadas con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, laboral, cooperativa o administrativa, sea de derecho público o privado, referidas a hechos sustanciales o conexos, incluso anteriores o postreros a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia las pretensiones relacionadas a:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad por daño emergente, lucro cesante o daño moral incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- g) Los conflictos vinculados a un sindicato y entre sindicatos, incluida su disolución.
- h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- j) El Sistema Privado de Pensiones.
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral.
- l) Las pretensiones originadas en las asistencias de servicios de carácter personal, de índole laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público.
- m) Las impugnaciones contra actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- n) Los títulos ejecutivos cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).
- o) Otros asuntos señalados por ley.

### **2.2.1.3. El proceso.**

#### 2.2.1.3.1. Definiciones.

Es el conjunto de actos jurídicos procesales recíprocamente concatenados entre sí, de acuerdo con reglas pre establecidas por la ley, tendientes a la creación de una norma individual a través de la sentencia del juez, mediante la cual se resuelve con forme a derecho la cuestión judicial planteada por las partes. (Bacre, 1986)

Se afirma, de otro lado que el proceso judicial, es la sucesión o serie de actos que se desenrollan progresivamente, con el objeto de zanjar, mediante juicio con la autoridad, el apuro sometido a su decisión. La simple secuencia, no es proceso, sino procedimiento. (Couture, E, 2007)

#### 2.2.1.3.2. Funciones.

A. Interés individual e interés social en el proceso. El proceso, es necesariamente teológica, porque su existencia sólo se explica por su fin, que es dirimir el conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción. Esto significa que el proceso por el proceso no existe.

Dicho fin es dual, privado y público, porque al mismo tiempo satisface el interés individual involucrado en el conflicto, y el interés social de asegurar la efectividad del derecho mediante el ejercicio incesante de la jurisdicción.

En este sentido, el proceso, tiende a satisfacer las aspiraciones del individuo, que tiene la seguridad de que en el orden existe un instrumento idóneo para darle razón cuando la tiene y hacerle justicia cuando le falta.

B. Función pública del proceso. En este sentido, el proceso es un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho; porque a través del proceso el derecho se materializa, se realiza cada día en la sentencia. Su fin social, proviene de la suma de los fines individuales.

En la realidad, el proceso se observa como un conjunto de actos cuyos autores son las partes en conflicto y el Estado, representado por el Juez, quienes aseguran su participación siguiendo el orden establecido en el sistema dentro de un escenario al que se denomina proceso, porque tiene un inicio y un fin, que se genera cuando en el mundo real se manifiesta un desorden con relevancia jurídica, entonces los ciudadanos acuden al Estado en busca de tutela jurídica que en ocasiones

concluye con una sentencia.

#### **2.2.1.4. El proceso como garantía constitucional.**

Las constituciones del siglo XX consideran, con muy escasas excepciones, que una proclamación programática de principios de derecho procesal es necesaria, en el conjunto de los derechos de la persona humana y de las garantías a que ella se hace acreedora.

Estos preceptos constitucionales han llegado hasta la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, formulada por la Asamblea de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948 cuyos textos pertinentes indican: Art.8°. Toda persona tiene derecho a un recurso ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales, reconocidos por la Constitución o por la ley. Art 10°. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Esto significa que el Estado debe crear un mecanismo, un medio un instrumento que garantice al ciudadano la defensa de sus derechos fundamentales, siendo así, la existencia del proceso en un Estado Moderno es que, en el orden establecido por éste exista el proceso del que tiene que hacerse uso necesariamente cuando eventualmente se configure una amenaza o infracción al derecho de las personas.

#### **2.2.1.5. El debido proceso formal.**

##### **2.2.1.5.1. Nociones.**

El debido proceso formal, proceso justo o simplemente debido proceso, es un derecho fundamental que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente. Es un derecho complejo de carácter procesal, porque está conformada por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho, inclusive el Estado, que pretenda hacer uso abusivo de éstos (Landa, 2002).

El Estado no sólo está obligado a proveerla prestación jurisdiccional sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo; por consiguiente, es un derecho esencial que tienen o solamente un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial (Ticona, 2007)

#### 2.2.1.5.2. Elementos del debido proceso.

Siguiendo a Ticona (Ticona, 2007), el debido proceso corresponde al proceso jurisdiccional en general y particularmente al proceso penal, al proceso civil, al proceso agrario, al proceso laboral, inclusive al proceso administrativo; y aún, cuando no existe criterios uniformes respecto de los elementos, las posiciones convergen en indicar que para que un proceso sea calificado como debido se requiere que éste, proporcione al individuo la razonable posibilidad de exponer razones en su defensa, probar esas razones y esperar una sentencia fundada en derecho. Para ello es esencial que la persona sea debidamente notificada al inicio de alguna pretensión que afecte la esfera de sus intereses jurídicos, por lo que resulta trascendente que exista un sistema de notificaciones que satisfaga dicho requisito.

En el presente trabajo los elementos del debido proceso formal a considerar son:

#### **A. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.**

Porque, todas las libertades serían inútiles sino se les puede reivindicar y defender en proceso; si el individuo no encuentra ante sí jueces independientes, responsables y capaces.

Un Juez será independiente cuando actúa al margen de cualquier influencia o intromisión y aún la presión de los poderes públicos o de grupos o individuos.

Un Juez debe ser responsable, porque su actuación tiene niveles de responsabilidad y, si actúa arbitrariamente puede, sobrevenir responsabilidades penales, civiles y aún administrativas. El freno a la libertad es la responsabilidad, de ahí que existan denuncias por responsabilidad funcional de los jueces.

#### **B. Emplazamiento válido.**

Al respecto, que se debe materializar en virtud de lo dispuesto en la Constitución Comentada (CHANAME, 2009), referida al derecho de defensa, en consecuencia cómo ejercer si no hay un emplazamiento válido. El

sistema legal, especialmente, la norma procesal debe asegurar que los justiciables tomen conocimiento de su causa.

En este orden, las notificaciones en cualquiera de sus formas indicadas en la ley, deben permitir el ejercicio del derecho a la defensa, la omisión de estos parámetros implica la nulidad del acto procesal, que necesariamente el Juez debe declarar a efectos de salvaguardar la validez del proceso.

**C. Derecho a ser oído o derecho a audiencia.** La garantía no concluye con un emplazamiento válido; es decir no es suficiente comunicar a los justiciables que están comprendidos en una causa; sino que además posibilitarles un mínimo de oportunidad desde ser escuchados. Que los Jueces tomen conocimiento de sus razones, que lo expongan ante ellos, sea por medio escrito o verbal.

**D. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente.** Esta prevista en el inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Estado; que establece como Principio y Derecho de la Función Jurisdiccional: la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (MINJUS, 1993)

La sentencia, entonces, exige ser motivada, debe contener un juicio o valoración, donde el Juez exponga las razones y fundamentos fácticos y jurídicos conforme a los cuales decide la controversia. La carencia de motivación implica un exceso de las facultades del juzgador, un arbitrio o abuso de poder.

**G. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso** (Ticona, 2007) .La pluralidad e instancia consiste en la intervención de un órgano revisor, que no es para toda clase de resoluciones (decretos, autos o sentencia), sino que la doble instancia es para que el proceso (para la sentencia y algunos autos), pueda recorrer hasta dos instancias, mediante el recurso de apelación. Su ejercicio está regulado en las normas procesales (La casación no produce tercera instancia).

#### **2.2.1.6. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.**

##### *2.2.1.6.1. Nociones.*

Dentro del marco normativo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 y el DS.N° 003-97-TR.



**Artículo I.- (...)** “**Principios del proceso laboral** El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.”

**Artículo II.- (...)** “**Ámbito de la justicia laboral** Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.”

**Artículo III.- (...)** “**Fundamentos del proceso laboral** En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad.”

**Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral** Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República

En la Demanda del expediente 04148-2017-0-1801-JR-LA-07 en su fundamentación jurídica indican que la competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo lo que señala el Art. 2.- Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a la

prestación efectiva de los servicios o aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores.

### **2.2.1.7. Presentación de Medios Probatorios.**

Indican también que el principio de primacía de la realidad cuya aplicación tienen como consecuencia que en asunto de desacuerdo entre lo que ocurre en la realidad y lo que se describe en lo escrito, debe dar particularidad a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos. (STC N° 1944-2002-AA/TC, fundamento 3) y que lo servicios proporcionados ha sido un contrato de trabajo a plazo indeterminado, de aprobación con el art. 4° del T.U.O. del D.L. N° 728 – Ley de productividad laboral aprobado por el D.S. 003-97-TR. Arguyen que conforme lo prescribe la Constitución Política del Perú en su art. 26° inc. 2) Los derechos laborales son Irrenunciables.

#### 2.2.1.7.1 Medios probatorios actuados en el Proceso Judicial en Estudio:

*.De la Parte Demandante:*

Los medios probatorios, presentados por el demandante:

- Documentales: Pagina Web de la demandada,
- 153 recibos por honorarios profesionales,
- 226 Inter – Memo correspondiente a los años 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011 para acreditar que el demandante se encontraba subordinado en favor de la demandada a través de los Jefes de Seguridad.
- Presenta como anexos:
  1. a) Copia simple del DNI
  1. b) Página web de la demandada impresa el 09 de febrero de 2017
  1. c) (153) recibos por honorarios
  1. d) (226) Inter – Memo correspondiente a los años 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011
  1. e) Informe que presenta, el cual fue recepcionada el día 10 de febrero del 2009 a horas 21:15
  1. f) Informe de ocurrencias de las NNFF, que alcanzo al Jefe de Seguridad el día 15 de marzo de 2009.
  1. g) Informe emitido por el Médico Cirujano Ruben Molina Flores, dirigido

para el demandante de fecha 23 de agosto del 2011.

1. h) (07) Boletas de pago.
1. i) (10) fotografías tomadas en el centro de trabajo correspondiente a los años 2005, 2006, 2008, 2009, y 2011.
1. j) Liquidación de beneficios sociales de fecha 31 de diciembre de 2016.
1. k) Certificado de trabajo de fecha 31 de diciembre de 2016.
1. l) Acta de verificación de despido arbitrario de fecha 30 de enero de 2017.
1. ll) Consulta RUC 20100642281 – de la demandada.
1. m) Tasa judicial por ofrecimiento de pruebas
1. n) (02) Cédulas de notificación.

*De la Parte demandada:*

Interpone la excepción de PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, con los fundamentos de hecho y de derecho que amparan el derecho de contradicción.

Ofrece como medios probatorios:

1. El listado de pagos emitida por el departamento de contabilidad de los años 2004 al 2007 con la finalidad, de que estos documentos demuestran que en los meses de febrero a octubre el actor no prestado ningún tipo de servicios, a excepción de una vez en abril y octubre respectivamente.
2. La exhibición que deberá realizar el actor de los recibos por honorarios profesionales emitidos a favor de la representada durante los años 2004 al 2007 y que se encuentran identificados con el número correlativo. La finalidad, de este medio probatorio es verificar la exactitud del listado de pagos a que hacemos referencia en el punto anterior así como que en los meses indicados el actor no prestó servicios a mi representada.

**EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA.**

Al amparo de lo previsto en el inc. 12° art. 446 del CPC, deduce la excepción de PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA, toda vez que han transcurrido en exceso el plazo de CUATRO AÑOS, para interponer las pretensiones contenidas en la demanda por el lapso de tiempo transcurrido entre los años 2004 al 2007 al haberse verificado (en el supuesto negado de ser cierta la tesis sostenida en la demanda).

La parte demandada en la contestación de la demanda presenta además como medios probatorios:

1. En mérito de los recibos por honorarios profesionales extendidos por el actor a la demanda, adjuntas en el anexo 1-C.

La finalidad resulta ser (aplicando el principio de adquisición probatoria)

- a. Que, el demandante se encontraba sujeto a lo previsto en el inciso a) del artículo 33° de la ley del Impuesto a la Renta.
  - b. Que, el demandante emitió dichos recibos por honorarios en virtud a los servicios eventuales de seguridad que brindaba a la demandada en su local institucional, en varias de las actividades que organizaba.
  - c. Que, las contraprestaciones pagadas por los servicios de guardianía que prestaba, eran variables mes a mes y por diferentes conceptos.
2. La relación de pagos mediante depósitos bancarios (estado de cuenta), emitida por el Departamento de Contabilidad de la representada, cuya finalidad es la de verificar los pagos realizados por concepto de honorarios profesionales durante los años 2004 al 2011, que acreditaban además, los diversos conceptos y diversas cantidades a través del tiempo a que hace referencia la parte demandante.
  3. La exhibición que deberá realizar la parte demandante de los Recibos por Honorarios Profesionales girados los años 2004 al 2009, específicamente los números correlativos que van desde el 001-0000001 al 001-197, que no han sido presentados en el escrito de demanda, bajo apercibimiento de ley.

La finalidad de este medio probatorio es demostrar que el primer recibo girado a favor de la demandada data de junio de 2004, que los recibos eran girados por diversos conceptos y por actividades específicas en días determinados según la necesidad del servicio por los eventos que realizaba la institución, y que esencialmente en el año 2006, no se han girado recibos durante los meses de agosto a diciembre, siendo que en octubre y noviembre solo se ha girado un recibo por cada mes y que en 2007 sólo se ha girado 10 recibos por honorarios, no habiendo girado

ningún recibo por los meses de febrero, marzo, mayo, junio, julio, agosto y setiembre, siendo que en el mes de octubre sólo se giro un recibo.

4. El informe que deberá emitir la SUNAT, respecto de los recibos de pagos por honorarios profesionales emitidos por el actor a favor de mi representada DESDE EL MES DE JUNIO DEL 2004, al mes de diciembre del 2011. LOS CUALES HAN SIDO DECLARADOS DE MANERA OPORTUNA por la demandada. Este informe deberá contener el número de recibo, la fecha de su expedición y el monto, entre otros datos permitidos por la ley de la materia.

La finalidad de esta prueba es otorgar mayor certeza al Juzgador de la veracidad de los pagos otorgados por mi representada contra los recibos por honorarios girados por el actor.

5. La declaración de parte que deberá presentar el demandante, cuya finalidad es demostrar que el actor prestaba servicios eventuales de seguridad en días determinados y por eventos específicos por pocas horas.

#### **2.2.1.8. La prueba.**

Tanto en el procedimiento administrativo como en el proceso judicial, la persona que se encuentra encargada de resolver el conflicto no ha participado en ninguno de los hechos que han dado lugar a la controversia. Efectivamente, los hechos materia del conflicto han sucedido en un momento anterior al inicio del proceso o procedimiento, según sea el caso. “(...) no basta tan solo con realizar meras afirmaciones sobre los hechos que han dado lugar al conflicto sino que, por el contrario, las partes involucradas se encuentran en la necesidad de generar certeza en la persona encargada de resolver respecto a que sus afirmaciones constituyen la versión más confiable de lo que realmente ocurrió.”(Toyama, M, Higa, A, 2011)

##### **2.2.1.8.1. En sentido común.**

En su acepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar; es decir demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Dicho de otra manera, es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido o a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición (Couture, E, 2007).

##### **2.2.1.8.2. En sentido jurídico procesal.**

Siguiendo (Couture, E, 2007), la prueba es un método de comprobación y un método de averiguación.

La prueba penal se asemeja a la prueba científica; la prueba civil se parece a la prueba matemática: una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación. Para el autor en comento, los problemas de la prueba consiste en saber qué es la prueba; qué se prueba; quién prueba; cómo se prueba, qué valor tiene la prueba producida. En otros términos el primero de los temas citados plantea el problema del concepto de la prueba; el segundo, el objeto de la prueba; el tercero, la carga de la prueba; el cuarto, el procedimiento probatorio; el ultimo la valoración de la prueba.

#### 2.2.1.8.3. Concepto de prueba para el Juez.

La prueba está constituida por la actividad procesal de las partes y del propio juez o tribunal encaminada a la determinación de la veracidad o no de las testimonios que sobre los hecho verifican las partes, y cuya finalidad no es otra que la de conducir al órgano judicial sentenciador a la convicción psicológica acerca de la existencia o inexistencia de dichos hechos, siendo necesario añadir que esta actividad ha de desarrollarse a través de los cauces legalmente establecidos y de acuerdo con los principios que rigen en este ámbito. (Rioja, 2014)

#### 2.2.1.8.4. El objeto de la prueba.

El mismo autor Rioja Para unos son las afirmaciones contenidas en la demanda y que sustentan las pretensiones o las expuestas en la contestación, como fundamento de las excepciones. Otros consideran que son los hechos, considerados en su más amplia acepción. Esta tendencia de la afirmación se critica, con razón, porque el objeto de la prueba, en el fondo, recae o versa sobre la existencia o inexistencia de hechos, por lo cual, realmente, son éstos los que lo constituyen. La afirmación es desde luego, la forma de presentar el hecho.

#### 2.2.1.8.5. Valoración y apreciación de la prueba.

Siguiendo a Rioja, legalidad de la actividad probatoria: Implica que tanto la obtención, recepción, así como valoración de la prueba deben desarrollarse en orden a lo establecido por la ley, sin que eso signifique adoptar el sistema de prueba legal. La legalidad se invoca de manera muy especial, cuando en la actividad probatoria se

producen transgresiones al orden jurídico o violaciones a los derechos de las personas.

La legalidad del medio de prueba significa que la actividad procesal que es preciso desarrollar para incorporar la fuente al proceso, debe realizarse de acuerdo con lo dispuesto en la ley. Así será preciso que:

Sólo se admitan los medios legalmente previstos, significa que si para un proceso concreto existe una limitación probatoria ésta debe respetarse

#### **2.2.1.9. La sentencia.**

##### 2.2.1.9.1. Definiciones.

Es una resolución judicial realizado por un Juez a través del cual se pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal, (Cajas,2008).

##### 2.2.1.9.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal civil.

La norma contenida en el artículo 121 parte infine del Código Procesal Civil, se establece que la sentencia es entendida como el acto mediante el cual el Juez decide el fondo de las cuestiones controvertidas, en base a la valoración conjunta de los medios probatorios, explicitando los argumentos en forma entendible, cuyos efectos trascienden al proceso, en que fue dictada, porque lo decidido en ella no puede ser objeto de revisión en ningún otro proceso. Por eso se dice que existe Cosa Juzgada (Cajas, 2008).

##### 2.2.1.9.3. Estructura de la sentencia.

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 aplicar se 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 (Cajas, 2011).

#### 2.2.1.9.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia.

##### **El principio de congruencia procesal**

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir la sentencia, solucionando todos y solamente los puntos controvertidos, con dicción precisa y clara de lo que manda o decide.

La invocación normativa de las partes (Iura Novit Curia), (...)”frente al deber de suplir y corregir existe la limitación impuesta por el Principio de Congruencia Procesal para el Juez, porque éste solamente debe sentenciar según lo alegado y probado por las partes” (Ticona, 2007).

La congruencia procesal es el principio por el cual el Juez no puede emitir una sentencia ultra petita (más allá del petitorio), ni extra petita (diferente al petitorio), y tampoco citra petita (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal, el cual puede ser motivo de subsanación o de nulidad, según sea el caso, (Cajas, 2011)

##### **El principio de la motivación de las resoluciones judiciales**

Según Rodríguez Alva, Luján Túpez y Zavaleta Rodríguez, (Rodríguez A, Luján T, Zavaleta R, 2006), comprende:

Concepto. Es el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión.

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.

Para fundamentar una resolución es indispensable que ésta se justifique racionalmente, es decir, debe ser la conclusión de una inferencia o sucesivas inferencias formalmente correctas, producto del respeto a los principios y a las reglas lógicas.

La motivación es un deber de los órganos jurisdiccionales y un derecho de los justiciables, y su importancia es de tal magnitud que la doctrina considera como un elemento del debido proceso, situación que ha coadyuvado para extender su ámbito



no solo a las resoluciones judiciales, sino también a las administrativas y a las arbitrales.

Funciones de la motivación. Ningún juez, está obligado a darle la razón a la parte pretendiente, pero sí está constreñido a indicarle las razones de su sinrazón. Esta experiencia de fundamentar, debe ser el fallo en apreciaciones fácticas y jurídicas, es una garantía para la prestación de justicia que deviene, en esencia de dos principios: imparcialidad e impugnación privada.

El principio en estudio se relaciona con el principio de imparcialidad, porque la fundamentación de una resolución es la única evidencia que permite comprobar si el juzgador ha resuelto imparcialmente la contienda.

La motivación de las resoluciones judiciales también 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.

Esta descripción se relaciona con las finalidades extra e intra procesal de la motivación. La primera apunta a que el juez comunica a todos los ciudadanos las razones de su fallo, en tanto que la facultad se ejerce a nombre de la Nación, e incluso quienes no intervinieron en el proceso tienen el deber de respetar la santidad de la cosa juzgada. La segunda, se dirige a otorgar a las partes la información necesaria para que éstas, en caso de considerarse agraviadas por una decisión no definitiva, la impugnen.

Desde esta perspectiva, el examen sobre la motivación es triple, porque comprende como destinatarios de la misma, no solo a las partes y a los jurisdiccionales, sino también a la comunidad en su conjunto, en cuyas manos descansa una supervisión, si se quiere difusa, de la que deriva la legitimidad del control democrático sobre la función jurisdiccional, y que obliga al juez a adoptar parámetros de racionalidad expresa y de conciencia autocrítica mucho más exigentes.

La fundamentación de los hechos, En el campo de la fundamentación de los hechos, para Michel Taruffo, el peligro de la arbitrariedad está presente siempre que no se de una definición positiva del libre convencimiento, fundada sobre cánones de

corrección racional en la valoración de las pruebas. Es decir, el Juez debe ser libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos.

La fundamentación del derecho, en las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparece en compartimientos estancos y separados, deben estar ordenados sistemáticamente.

No se piense que la calificación jurídica del caso es un acto aislado, en el sentido que ésta se inicia cronológicamente después de fijar el material fáctico, pues no es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa, cotejándolos y contrastándolos, con miras a las consecuencias de su decisión.

Se debe tener presente que cuando se piensa en los hechos se hace considerando que son jurídicamente relevantes, y tampoco no debe perderse de vista que hay hechos jurídicamente condicionados o definidos en relación al derecho por ejemplo: persona casada, propietario, etc.

## **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.**

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el Expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima, Lima 2019

### **2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar la indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales.**

#### *2.2.2.2.1 Principios Laborales*

El DS 003-97-TR nos señala en el Capítulo I como principios fundamentales:

El artículo 1°.- Indica que se tiene como principios:

- a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
- b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;

c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,

d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

#### 2.2.2.2.2 Subordinación

El art. 9° señala por subordinación, cuando el trabajador presta sus servicios bajo 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.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo (DS 003-97-TR Art. 9°).

#### 2.2.2.2.3. Contrato de Trabajo.

En el Capítulo I del DS 003-97-TR en el art. 4° se señala que el contrato de trabajo es toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

El art. 5° indica que los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural.

La extinción del contrato de trabajo, en el Art. 16°, indica cuales 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 celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez 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

#### 2.2.2.2.4 Remuneración

El Art. 6° del DS 003-97-TR señala que: “constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.”

#### 2.2.2.2.5 Beneficios Sociales

En lo legal, doctrinario y conceptual lo identifican con un derecho laboral.

Es una situación distinta a la remuneración que se le abona al trabajador.

El concepto de beneficio social es utilizado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y doctrina nacional, y todos entienden o sobreentienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define.

Sin embargo considero que los beneficios sociales son aquellos que los trabajadores deben percibir al margen de las remuneraciones como: las gratificaciones de julio y diciembre, vacaciones. Compensación por tiempo de servicios, utilidades y otras que el empleador considere como mayor productividad en un tiempo determinado.

#### 2.2.2.2.6 Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

El Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios señala:

El artículo 1° La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

El artículo 2° La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

Lo establecido en este artículo es de aplicación obligatoria para los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728 y a los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

#### 2.2.2.2.7 Gratificaciones.

Las gratificaciones son beneficios que recibe el trabajador del régimen de la actividad privada, es decir los que están incluidos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, son obligatorias en el mes de julio (por fiestas patrias) y en diciembre con motivo de la navidad.

Los trabajadores de la pequeña empresa reciben la mitad.

#### 2.2.2.2.8 Vacaciones

Procede del vocablo latín *vacatio*, que es el descanso de la actividad laboral cumplida luego de un año de labores en las entidades privadas y públicas, es un periodo por el cual suspenden temporalmente sus obligaciones.

Las vacaciones son de cumplimiento obligatorio la ausencia de ellas es penalizado por la Ley.

#### 2.2.2.2.9 Utilidades

Las utilidades son beneficios que obtiene el trabajador cuando la empresa ha

logrado en el transcurso de un año ganancias por cierta actividad u operación. La misma que está reglamentado por Ley.

#### 2.2.2.2.10 La Jornada de Trabajo.

En el Perú la Constitución Política prevé como las labores que realizan los trabajadores en cualquier actividad, con un máximo de ocho horas diarias o 48 horas semanales.

#### 2.2.2.2.11 Horas Extras

Se considera Horas Extras cuando por las necesidades de la empresa esta excede las 08 horas diarias o las 48 horas semanales, es considerada como sobre tiempo y tiene una remuneración consistente en el (25%) de la hora calculada de la remuneración por las primeras dos horas diarias y del (35%) a partir de la tercera hora.

#### 2.2.2.2.12 Despido

Concepto.- Se considera que es una decisión unilateral del empleador cuando anula el contrato de trabajo, finaliza la relación contractual existente entre trabajador y empresa.

#### Clases de Despido

El artículo 23° del DS 003-97-TR considera como causas justas de despido las relacionadas con la capacidad del trabajador. Señala:

- 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;
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;

c) La inhabilitación del trabajador.

Según la Corporación Peruana de Abogados SAC(Corporación Peruana de Abogados, 2019), considera despidos:

El despido disciplinario. El despido disciplinario no es un concepto que este recogido de manera expresa en nuestra normatividad laboral. Sin embargo, por lo general, se le relaciona con el despido por falta grave, en cual consiste en el despido generado por la vulneración grave de los deberes más importantes derivados del contrato de trabajo.

La ley laboral ofrece una lista cerrada de actos que califican como faltas grave y que por lo tanto son sancionados con el despido laboral.

Los principales son:

El despido por faltas de asistencia o por impuntualidad reiterada.- Esta causal de despido se configura cuando se trate de inasistencias no justificadas por tres (3) días consecutivos, más de cinco (5) días en un periodo de treinta días, o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días (180). Al respecto es importante tener claro que la inasistencia debe ser injustificada, ya que, en caso de que el trabajador las justifique, no podrá alegarse esta causal. El plazo con el que cuenta el trabajador para justificar sus inasistencias es de 3 días hábiles. Para el caso de la impuntualidad, la ley no señala un número específico de situaciones a partir de las cuales se pueda considerar como “reiterada” a la impuntualidad. El indicador, aquí, está marcado por los actos sancionadores (corroborarles) que haya realizado el empleador por este motivo.

El despido por indisciplina o desobediencia.- En este caso la desobediencia tiene que estar relacionada -NECESARIAMENTE- con las obligaciones laborales nacidas del contrato de trabajo. De ninguna manera podrá ser una causa justa de despido, la desobediencia sobre actividades ajenas al contrato.

El despido por ofensas verbales o físicas.- La ley señala expresamente que será considerada como falta grave: “El agravio verbal o físico al empleador, de sus representantes o de otros trabajadores ”.Para que se configure este supuesto, no es necesario que el agravio se realice dentro de las instalaciones de la empresa. Es así, que la ley señala que, también se podrá invocar esta causal de despido, si el agravio

fue realizado fuera de la empresa, siempre y cuando, esté conectado con la relación laboral.

El despido por transgresión de la buena fe contractual.- Esta causal tiene que ver con la responsabilidad y cautela con la que debe desarrollar un trabajador sus actividades. Así también está relacionada con la mutua confianza, que se supone debe existir en la relación laboral. Para ser más específicos, se habrá transgredido la buena fe, cuando por ejemplo, el trabajador reciba coimas o propinas por parte de algún tercero con la finalidad de no cumplir correctamente con las obligaciones a las que se comprometió por medio del contrato de trabajo.

El despido por la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento.- En este caso, la disminución del rendimiento (reflejado, a su vez, en la disminución de la producción) tiene que ser intencional y reiterado. Es decir, no podría invocarse esta causa cuando, por ejemplo, la disminución del rendimiento sea producida por el cambio de área de un trabajador que, inicialmente, estaba contratado para desempeñarse en otra. Además la disminución del rendimiento debe estar verificada fehacientemente. El empresario debe aportar pruebas contundentes y verificables sobre la disminución del rendimiento del trabajador.

El despido por embriaguez habitual o toxicomanía habitual.- En este supuesto, es la autoridad policial quien, a través de un examen étílico o toxicológico, debe “dar fe” del estado en el que se encuentra el trabajador. En caso de que éste último se resista a someterse al examen, su negativa será considerada como reconocimiento de dicho estado.

El despido por acoso por motivos de discapacidad, edad, convicciones, religión, etnia, orientación sexual.- La ley señala que existen determinados actos cuya comisión tiene los mismos efectos que un despido. Siendo así, el hostigamiento por motivos de edad, religión, etnia, etc. tiene los mismos efectos que los producidos por el despido arbitrario. Desde esa óptica, el afectado por el acoso podrá reclamar ante los tribunales el cese de dichos actos o una indemnización similar a la establecida para el despido arbitrario.



#### 2.2.2.2.13 Despido arbitrario

Definición: El despido arbitrario es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley. El trabajador que es despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización que equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. En ese caso, si un trabajador tuviera más de quince años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 12 remuneraciones. (D.S. N° 003-97- TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, arto 34° y 38°).

El artículo 29° señala que es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa."

Trámite para el Despido Arbitrario. DS.003-97-TR

El artículo 31° señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo

vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle.

La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez, este artículo señala que el despido deberá ser comunicado por escrito 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. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En el artículo 36°.- 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. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas liquidadas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.

El artículo 38° indica que 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.

El artículo 39°.- La inobservancia de las formalidades no esenciales del

despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del plazo de ley a fin de determinar la existencia o no de la falta grave.

#### 2.2.2.2.14. Trabajo

Es el esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución.

#### 2.2.2.2.15 Indemnización

La indemnización es la compensación por un daño que se haya recibido. El término se emplea principalmente en el ámbito del Derecho y permite a través de él referirnos a la transacción que se realiza entre un acreedor o víctima y un deudor o victimario, es decir, es la compensación que un individuo puede exigir y eventualmente recibir como consecuencia de haber sufrido un daño, o en su defecto por alguna deuda que mantenga con él otra persona o entidad.

#### 2.2.2.2.16 Deudas insolutas

Son términos que se refieren a aquello que aún no ha sido pagado y por lo tanto, aparece cuando se solicita cierto tipo de préstamos o crédito. Es cuando se contrae una deuda que debe saldarse en un plazo establecido.

### 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, 2018).

Para el caso en estudio la investigación fue sugerida por la Universidad, a fin de evaluar las sentencias en primera instancia y en segunda instancia, en la que la variable se califica en 5 niveles que son:

- 1. Calidad muy baja.** Se dice que la calidad fue muy baja si el rango de valores de calificación de la variable (calidad de la sentencia) es de [1-8].
- 2. Calidad baja.** Se dice que la calidad fue baja si el rango de valores de calificación de la variable (calidad de la sentencia) es de [9-16].
- 3. Calidad mediana.** Se dice que la calidad fue mediana si el rango de valores de calificación de la variable (calidad de la sentencia) es de [17-24].

**4. Calidad alta.** Se dice que la calidad fue alta si el rango de valores de calificación de la variable (calidad de la sentencia) es de [25-32].

**5. Calidad muy alta.** Se dice que la calidad fue muy alta si el rango de valores de calificación de la variable (calidad de la sentencia) es de [33-40].

**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, 2019)

**Derechos fundamentales.** Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2019)

**Distrito Judicial.** Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2019)

**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, Guillermo, 2012).

**Expresa.** Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, Guillermo, 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, 2018).

**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). En derecho procesal, es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativos (Poder Judicial, 2019).

**Instancia.** Cada una de las etapas o grados del proceso. Corrientemente en la

tramitación de un juicio se puede dar dos instancias: una primera, que va desde su iniciación hasta la primera sentencia que lo resuelve, y una segunda, desde la interpretación del recurso de apelación hasta la sentencia que en ella se pronuncie.

Instancia significa también el requerimiento que los litigantes dirigen a los jueces, dentro del proceso, para que adopten una determinada medida, y en este sentido se habla de las que pueden o tienen que ser tomadas a instancia de parte (Cabanellas, Guillermo, 2012).

**Juez Competente.** Juez que está llamado a resolver, dentro de su competencia, cualquier asunto que le haya atribuido expresamente el legislador (Real Academia de la Lengua Española, 2018).

**Juzgado.** Dícese del tribunal donde despacha el juez. Genéricamente se habla de juzgado de menores, juzgado penal, etc. Oficina en que labora el juez (Poder Judicial, 2019).

**Jurisprudencia.** Criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias concordes. Conjunto de las sentencias de los tribunales, y doctrina que contienen (Real Academia de la Lengua Española, 2018). Se entiende por jurisprudencia la interpretación que de la ley hacen los tribunales para aplicarla a los casos sometidos a su jurisdicción. Así pues, la jurisprudencia está formada por el conjunto de sentencias dictadas por los miembros del poder Judicial sobre una materia determinada (Cabanellas, Guillermo, 2012).

**Justiciable.** Es el ciudadano en cuanto está sometido a los órganos judiciales y, al mismo tiempo, puede recurrir a ellos en defensa de sus derechos (Poder Judicial, 2013).

**Individualizar.** Acción de Especificar algo, tratar de ello con particularidad y por menor (Real Academia de la Lengua Española, 2018).

**Inherente.** Que por su naturaleza está inseparablemente unido a algo. (Real Academia de la Lengua Española, 2018).

**Introducción.** Exordio de un discurso o preámbulo de una obra literaria o científica (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

**Medios probatorios.** Son las actuaciones que, dentro de un proceso judicial, cualquiera que sea su índole, se encaminan a confirmar la verdad o a demostrar la

falsedad de los hechos aducidos en el juicio (Lex Jurídica, 2012).

**Normatividad.** Cualidad de Normativo. Conjunto de normas aplicables a una determinada materia o actividad (Real Academia de la Lengua Española, 2018).

**Parámetro.** Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación (Real Academia de la Lengua Española, 2018).

**Pertinente.** Pertenciente o correspondiente a algo. (Real Academia de la Lengua Española, 2018)

**Pertinencia.** Es concebido como la relación entre el hecho o circunstancia que se quiere acreditar y el elemento de prueba que se pretende utilizar para ello. La palabra pertinencia se define como la cualidad de lo que es conveniente y oportuno. (Real Academia de la Lengua Española, 2018).

**Poseedor.** La persona que ejerce sobre una cosa un poder de hecho, o la persona que goza de un derecho. (Real Academia de la Lengua Española, 2018)

**Poseer.** Hallarse en posesión de una cosa o derecho. (Real Academia de la Lengua Española, 2018)**Poseción.** el poder de hecho que una persona ejerce sobre una cosa, con la intención de retenerlo y disponer de ella como si fuera propietario.

**Postura.** Posición o actitud que alguien adopta respecto de algún asunto (Real Academia de la Lengua Española, 2018)

**Predio.** Porción de terreno o edificio, rústico o urbano. (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

**Pretensión.** Es la manifestación de voluntad dirigida al órgano jurisdiccional, por la cual una persona (natural o jurídica), se auto atribuye un derecho frente a otra y solicita sea declarado así en la sentencia de fondo. Exigencia de una persona a otra para que cumpla con una obligación. (Real Academia de la Lengua Española, 2018).

**Primera Instancia.** Para el derecho procesal las instancias representan los diversos grados o etapas jurisdiccionales en los que se divide la presentación, análisis y resolución de todos los asuntos que se pueden llegar a presentar ante un tribunal de justicia. Primera Instancia es la primera jerarquía competencial en que inicia un proceso judicial (Lex Jurídica, 2012).

**Rango.** “Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo, claramente especificados”(Real Academia de la Lengua Española, 2018).

**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, Guillermo, 2012)

**Sana crítica.** (Derecho Procesal). Denominación dada a la libertad de criterio con que cuenta la autoridad jurisdiccional para resolver la litis y valorar las pruebas con criterio de conciencia, con cargo a fundamentar las decisiones tomadas (Poder Judicial, 2019).

**Segunda instancia.** Es la segunda jerarquía competencial en que inicia un proceso judicial (Lex Jurídica, 2012).

**Sentencia de calidad de rango muy alta.** “Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio”. (ULADECH, 2015).

**Sentencia de calidad de rango alta.** “Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio”.(ULADECH, 2015).

**Sentencia de calidad de rango mediana.** “Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio”.(ULADECH, 2015).

**Sentencia de calidad de rango baja.** “Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio”.(ULADECH, 2015).

**Sentencia de calidad de rango muy baja.** “Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio”. (ULADECH, 2015).

## **2.4 Hipótesis.**

**Concepto:** según (Hernandez R, Fernández C, Batista P, 2007), son la guía de una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado; deben ser formuladas a manera de proposiciones.

**Características** De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación. Cabe señalar que en nuestra vida cotidiana constantemente elaboramos hipótesis acerca de muchas cosas y luego indagamos su veracidad. Por ejemplo, establecemos una pregunta de investigación: ¿Le gustaré a Ana? y una hipótesis: ¿Le resulta atractivo a Ana? Esta hipótesis es una explicación tentativa y está formulada como proposición. Después investigamos si se acepta o se rechaza la hipótesis, al cortejar a Ana y observar el resultado obtenido (Hernandez R, Fernández C, Batista P, 2007). Las hipótesis no necesariamente son verdaderas, pueden o no serlo, pueden o no comprobarse con hechos. Son explicaciones tentativas, no los hechos en sí.

El investigador al formularlas no puede asegurar que vayan a comprobarse.

Para analizar la etapa correspondiente a la formulación de una hipótesis, es necesario considerar como punto inicial al proceso de percepción del entorno, que en términos sencillos involucra la utilización de nuestros sentidos. Ya que la comprensión habitual de la evolución del hombre es resultado del hecho de que entendemos dicho proceso explorando la realidad física con nuestros cinco sentidos.

Hasta el momento actual hemos sido seres humanos cinco-sensoriales.

Este camino de la evolución nos ha permitido comprender los principios básicos del Universo de manera concreta. Gracias a nuestros cinco sentidos, sabemos que cada acción es una causa que provoca un efecto, y que cada efecto posee una causa. De tal forma que el proceso de percepción involucra a su vez cuatro etapas, conocidas como: formación de imágenes, establecimiento de sensaciones, esclarecimiento de ideas y elaboración de conceptos.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y nivel de la investigación.

##### 3.1.1. Tipo de investigación.

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

**Cuantitativa.** “La investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura”. (Hernandez R, Fernández C, Batista P, 2007).

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

**Cualitativa.** (Hernandez R, Fernández C, Batista P, 2007). Nos indican que: “El perfil cualitativo se evidencia en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia (objeto de estudio) es el producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez unipersonal o colegiado) decide sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar su contenido para alcanzar los resultados. Dicho logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas:

- a) Sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con el propósito de comprenderla y
- b) Volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos. (Indicadores de la variable)”. Su perfil mixto, se evidencia en que, la recolección y el análisis no son acciones que se manifestaron sucesivamente; sino, simultáneamente al cual se sumó el uso intenso de las bases teóricas:

contenidos de tipo procesal y sustantivo; pertinentes, con los cuales se vinculó la pretensión judicializada o hecho investigado; esto fue, para interpretar y comprender a las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad: variable de estudio”.

### **3.1.2. Nivel de investigación.**

El nivel de la investigación es exploratorio y descriptivo.

**Exploratorio.** Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas (Hernandez R, Fernández C, Batista P, 2007).

El nivel exploratorio se evidenció en varios aspectos de la investigación; la inserción de antecedentes no ha sido sencilla, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, no se hallaron. Fuera de ello, los resultados obtenidos todavía son debatibles; además, las decisiones de los jueces comprenden elementos complejos como el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar.

**Descriptivo.** Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis (Hernandez R, Fernández C, Batista P, 2007).

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

El nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas del trabajo:

- 1) En la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); porque, el proceso judicial registrado en su contenido, tuvo que reunir condiciones pre establecidas para facilitar la realización de la investigación (Ver 3.3. de la metodología); y
- 2) En la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que según las bases teóricas, debe reunir una sentencia (puntos de coincidencia o aproximación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial).

### **3.2. Diseño de la investigación.**

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

**Retrospectiva.** La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado. (Hernandez R, Fernández C, Batista P, 2007).

**Transversal.** La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo. (Hernandez R, Fernández C, Batista P, 2007).

En el presente estudio, no se manipuló la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado.

En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia, el perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en

consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.

### **3.3. Unidad de análisis.**

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

De otro lado las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) “no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades” (...). “El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental” (Arista, 1984; citado por (Ñaupas, Mejia, Novoa , 2014).

En la selección de la unidad de análisis del presente trabajo se realizó mediante el muestreo no probabilístico; específicamente, el muestreo o criterio del investigador. Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar una unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso de cobro de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales; concluida por sendas sentencias de primera y segunda instancia de los órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de Lima

En el estudio del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron: las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

Los datos que se identifican a la unidad de análisis está referido al expediente sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el Expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima, Lima 2019, tramitado siguiendo las reglas del proceso por pago de soles a favor del accionante por Indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones,

vacaciones.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentra ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución aplicada a su contenido fueron, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

#### **3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.**

La variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

En el actual trabajo la variable fue: “la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia”. La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.), nos indica que: “(...) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente” (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s. f).

**Calidad:** Es un término subjetivo que cada persona o sector tiene su propia definición en el uso de técnicas, de calidad puede tener dos significados:

- 1) Son las características de debe tener un producto o servicio que le confieren su aptitud para satisfacer necesidades implícitas o explícitas y
- 2) Un producto o servicio libre de deficiencias

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el ámbito del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de una sentencia son fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

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

Por su parte, (Ñaupas, Mejia, Novoa , 2014)refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En la presente labor, los indicadores son aspectos revisables en el contenido de las sentencias; concretamente requerimientos o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos exactos en las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial. En la retórica coexisten indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó directa y con arreglo al nivel de estudios de pre grado.

De la misma manera; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, facilitando el manejo de la metodología diseñada para la presente publicación; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja.

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es similar a calidad total; es decir, cuando se cumplan **todos los indicadores establecidos en el presente estudio**. Éste nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual.

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

### **3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.**

Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejia, Novoa , 2014)

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

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos es la lista de cotejo y se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: sí, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) que consiste en la revisión de contenido y forma efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

La definición de parámetro puede ser un poco complicada, pues se trata de un dato considerado como algo orientativo e imprescindible porque con ella se efectúan evaluaciones, valoraciones e incluso conclusiones de una determinada situación. Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha entre las fuentes que abordan a la sentencia, que son de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente.

### **3.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis.**

El diseño determinado para la línea de investigación se inició con la exposición de pautas para acopiar los datos, orientada por la estructura de la

sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar la asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias. Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen (Do Prado, Quelopana, Compean, Rosediz, 2017)

### **3.6.1. De la recolección de datos.**

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el anexo 4, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

### **3.6.2. Del plan de análisis de datos**

#### **3.6.2.1. La primera etapa.**

Fue actividad abierta y exploratoria, que fue en un acercamiento gradual y reflexivo al fenómeno, orientado por los objetivos de la investigación; en la revisión y comprensión fue un logro basado principalmente en la observación y el análisis. Esta fase fue completada al tener el expediente concluido en las dos instancias judiciales.

#### **3.6.2.2. Segunda etapa.**

Esta etapa fue más sistemática, técnicamente la recolección de datos, fue, ubicada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que proporcionó la identificación e interpretación de los datos.

#### **3.6.2.3. La tercera etapa.**

Esta etapa fue más sólida, porque se realizó un análisis sistemático, con observación analítica, con un mayor nivel orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Las actividades se evidenciaron desde el instante en que se propuso investigar aplicando la observación y el análisis en el objeto de estudio; dicho de otra manera las sentencias como fenómeno acontecido en un momento exacto de tiempo en el mismo que se documentó el expediente judicial; o sea la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino,



reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, con el dominio de las bases teóricas, se manipuló la técnica de la observación y el análisis de contenido; encauzado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extraer del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en el anexo 4.

Posteriormente, los efectos surgieron del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el anexo 4.

El autor en la elaboración, recojo, sistematización de los datos para obtener los resultados y el diseño de los cuadros de resultados le corresponden a la docente: Dione Loayza Muñoz Rosas.

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el anexo 4, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

### **3.7. Matriz de consistencia lógica.**

Como indican (Ñaupas, Mejía, Novoa , 2014) “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

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

En el actual trabajo la matriz de consistencia será básica: problema de investigación y objetivo de investigación; general y específicos; respectivamente. No

se presenta la suposición, porque la investigación es de carácter univariado y de nivel exploratorio descriptivo. Dejando la variable e indicadores y la metodología a los demás puntos expuesto en la presente investigación.

La matriz de consistencia sirve para asegurar el orden, y asegurar lo científico del estudio, que se evidencia en lo lógico de la investigación.

A continuación la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

**Título:** Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el Expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima, Lima 2019.

	<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN</b>
<b>GENERAL</b>	¿Cuál será la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima 2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima.
	<b>Sub problemas de investigación /problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>
	Respecto de la sentencia de primera instancia	Respecto de la sentencia de primera instancia
	¿Cuál será la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
<b>E S P E C I F I C O S</b>	¿Cuál será la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinarla calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
	¿Cuál será la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la	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?	descripción de la decisión.
	Respecto de la sentencia de segunda instancia	Respecto de la sentencia de segunda instancia
	¿Cuál será la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿Cuál será la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinarla calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
	¿Cuál será 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?	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.

### 3.8. Principios éticos.

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

Para cumplir con ésta exigencia, inherente a la investigación, se ha suscrito una Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se evidencia como anexo 5. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis de Resultados (Cuadros)

**Cuadro 1:** Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima, Lima 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 expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
Introducción	<p style="text-align: center;"><b>SÉTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA</b></p> <p><b>EXPEDIENTE : 04148-2017-0-1801-JR-LA-07</b></p> <p><b>MATERIA : RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</b></p> <p><b>JUEZ : "C"</b></p> <p><b>ESPECIALISTA : "D"</b></p> <p><b>DEMANDANTE : "A"</b></p> <p><b>DEMANDADO : "B"</b></p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez. <b>Si cumple.</b></p>										

	<p style="text-align: center;"><b><u>SENTENCIA N° 40-2018</u></b></p> <p><b>Lima, quince de marzo de dos mil dieciocho</b></p> <p><b><u>ANTECEDENTES</u></b></p> <p><b>Términos del escrito de demanda</b></p> <p>Mediante escrito de fecha 10 de febrero de 2017 (folios444-463), el demandante “A” presenta demanda en contra del demandado “B” a fin de que:</p> <p>a) Se declare el reconocimiento de vínculo laboral con la demandada por el periodo comprendido del 17 de abril 2004 al 31 de diciembre de 2016 y sea considerado como un trabajador a plazo determinado.</p> <p>b) Se le otorgue una indemnización por despido arbitrario ascendente a S/. 12,000.00 Soles.</p> <p>c) Se le otorgue el pago de sus beneficios sociales, que comprende los conceptos de compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones.</p> <p>d) Se le otorgue el pago de intereses legales y financieros costos y costas del proceso.</p> <p><b>Sobre los fundamentos de la demanda</b></p> <p>1. Indica que es un ex miembro de la Policía Nacional del Perú que paso al retiro por límite de tiempo de servicio.</p>	<p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? <b>Si cumple</b></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado. <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte, constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el</p>					<b>X</b>					<b>10</b>
--	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

	<p>2. Precisa que fue contratado de manera verbal por la demandada a través del presidente de “B” para desempeñar el cargo de seguridad, iniciando labores el día 17 de abril de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2016, con una remuneración de S/. 1,000.00 Soles.</p> <p>3. Sus funciones eran velar por el cuidado de las personas que se encontraban tanto en la parte interna como externa del local de la asociación, velar por el cuidado del patrimonio de “B” tanto interno como externo, cuidar el orden interno y externo de los asistentes.</p> <p>4. Estuvo sujeto a una jornada de trabajo de ocho horas diarias en turnos rotativos de lunes a domingo, siendo que para el turno diurno ha sido de 07:00a.m. a 3.00 p.m. y para el turno nocturno ha sido de 11:00 a 07:00 a.m.</p>	<p>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. <b>Si cumple</b></p>										
	<p>5. Desde el inicio emitió recibos por honorarios, los mismos que fueron emitidos a solicitud de la demandada, con la finalidad de encubrir su relación laboral. Paralelamente a la emisión de los recibos ha emitido el documento denominado INTER-MEMO donde se verifica que ha estado sujeto a subordinación de la demandada, ante el jefe de seguridad, como también ante los representantes y/o directivos y personal de la demandada.</p> <p>6. La subordinación en su caso se encuentra probada con la ejecución de las labores desplegadas por su persona y que encomendadas por la demandada. El carácter personal de las labores se desprende del documento denominado INTER-MEMO.</p> <p>7. Habiendo acreditado la concurrencia de los elementos que</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p>				X						

<b>Postura de las partes</b>	<p>configuran el contrato de trabajo: la remuneración, la prestación personal de servicios y la subordinación, y privilegiando de lo ocurrido en el terreno de los hechos al momento de sentenciar se deberá considerar que ha existido entre las partes una relación de naturaleza laboral por el periodo del 17 de abril de 2004 al 31 de diciembre de 2016.</p> <p>8. Sobre la indemnización por despido arbitrario señala que la demandada lo ha cesado arbitrariamente por cuanto su contrato ha sido a tiempo indeterminado y al no haber cometido ninguna falta grave el cese se considera arbitrario, por lo que en defensa de su derecho recurre a la vía judicial, amparándose en el párrafo segundo del artículo 34 y artículo 38 del D.S. N° 003-97-TR.</p> <p>9. Finalmente en relación al pago de sus beneficios sociales manifiesta que por el periodo que no estuvo registrado en planillas del 17 de abril del 2004 al 31 de diciembre de 2011 le corresponde el pago de los mismos.</p> <p><b>Audiencias de conciliación y de juzgamiento</b></p> <p>Admitida la demanda en vía de proceso ordinario laboral, mediante resolución número uno de fecha 3 de mayo de 2017, se programó el desarrollo de la audiencia de conciliación para el día 28 de agosto de 2017.</p> <p>Luego de haberse iniciado la audiencia, se ingresó a la etapa de conciliación, la misma que no prospero en atención que ambas partes mantuvieron sus respectivos puntos de vista. Posteriormente, el</p>	<p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b></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. <b>Si cumple.</b></p>										
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>juzgado preciso las pretensiones materia de juicio.</p> <p>Acto seguido, la demandada presento su contestación de la demanda, cuya copia se entregó a la parte demandante. Luego de su calificación el Juzgado dio por contestada la demanda y cito a las partes para la audiencia de juzgamiento el 17 de enero de 2018, conforme se aprecia del acta que obra en autos (folio 493-494).</p> <p>En dicha oportunidad la audiencia de juzgamiento se llevó a cabo observando las etapas y actos establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, conforme a los términos que fluyen del ata respectiva (folio 544-547) y según consta también de la grabación audio visual que corre en el sistema (SIJ).</p> <p><b>Términos del escrito de contestación</b></p> <p>Mediante escrito presentado en la audiencia de conciliación (folios 482-492) la parte demandada contesta la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos. Asimismo, formula la excepción de prescripción extinta.</p> <p><b>Sobre los fundamentos de su contestación</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La demandada realiza su defensa de fondo, reconoce que el actor prestó servicios en favor de su representada sin contrato del 17 de abril de 2004 a enero del 2007 y de diciembre de 2007 al 31 de diciembre de 2011 y que dichas labores fueron retribuidas, así como que prestó servicios con contratos de trabajo sujetos a modalidad del 01 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2016.</li> <li>2. Durante los primeros años el actor era requerido por la</li> </ol>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



	<p>emplazada para que brinde servicios eventuales de seguridad en los días de mayor afluencia de público asistente, como son los días viernes y sábados de cada semana, así como aquellas oportunidades en que se realizaban eventos especiales durante la semana, esencialmente los servicios de seguridad eran requeridos en el siguiente horario: a) martes, miércoles y jueves de 09:00 p.m. a 12:30, b) viernes y sábados de 01:00 p.m. a 04:00 p.m. de 10:00 p.m. a 02:00 a.m..</p> <p>3. Su representada ha retribuido al actor diversas sumas por la prestación de los servicios eventuales de seguridad que le brindaba sin haber superado las cuatro diarias o las veinte semanales a que hace referencia la Ley en jornadas típicas. Las sumas pagadas han sido variables y obedecen al requerimiento de la necesidad de los servicios brindados por el demandante a favor de su representada.</p> <p>4. Precisa que los servicios prestados por el actor por el periodo del 2004 al 2011 nunca se encontró sujeto a cumplimiento de jornada ni horario de trabajo, solo prestaba sus servicios en días determinados.</p> <p>5. El actor en los primeros años de la relación de índole civil que existía entre las partes, prestaba sus servicios profesionales como seguridad no en horario continuo, sino de acuerdo a las necesidades de su representada, estando el número de eventos que organizaba durante la semana, como se desprende de la relación</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de pagos a favor del actor evacuado por su departamento de contabilidad. Los pagos durante los años 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008 eran por diversas cantidades y por diversos conceptos, en algunos meses, solo eran por evento que duraban máximo cinco horas.</p> <p>6. Sobre el despido indica que la relación laboral que unía a las partes hasta el ms de diciembre de 2016 ha concluido por vencimiento del plazo contractual conforme lo permite la legislación laboral de la actividad privada.</p> <p>7. Respecto a la liquidación de beneficios sociales manifiesta que en el supuesto negado que el juzgado declarara la existencia de una relación laboral debe tener en cuenta al momento de efectuar la liquidación respectiva, la remuneración computable del actor (promedio de los meses de julio a diciembre de 2011).</p> <p>Tramitada la causa con arreglo a las reglas establecidas para el proceso ordinario previstas en la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, el estado de la causa es el de emitir sentencia.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima 2019 perteneciente al Séptimo Especializado de Trabajo Permanente de Lima. Lima 2019 del Distrito Judicial de Lima, Lima.

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 muy 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 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, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad.



<p><b>Motivación de los hechos</b></p>	<p>modalidad deviene en nulos.</p> <p>Determinar si corresponde el pago de los beneficios sociales.</p> <p>Determinar si corresponde que se declare que el despido es arbitrario y se pague la indemnización.</p> <p>Determinar si corresponde el pago de intereses legales y financieros, costas y costos del proceso.</p> <p><b>PRONUNCIAMIENTO RESPECTO A LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EXTINTA FORMULADA POR LA PARTE DEMANDADA.</b></p> <p>1. La prescripción extintiva es aquella institución jurídica sustentada en el transcurso del tiempo por la cual se extingue la acción pero el derecho mismo. Así lo ha reconocido el Código Civil en su artículo 1989. Dicho ordenamiento regula la prescripción extintiva o liberatoria en el Título I del libro VIII.</p> <p>2. El plazo prescriptorio en materia laboral. A nivel constitucional. La Constitución de 1979 artículo 49 señalo que el plazo de prescripción en materia laboral fue de quince años, y posteriormente, la Constitución de 1993 no se ocupo del plazo de prescripción laboral por lo que se tuvo que acudir vía supletoria al código civil de 1984 de diez años. A nivel legislativo. Ley 26513 (27. JUL. 1995) tres años, Ley 27011 (24. DIC.1998) dos años y la ley 27321 (23.JUL.2000).</p> <p>3. La oportunidad desde la que se computa el plazo prescriptorio, comienza a correr desde el día en que se puede ejercitarse la</p>	<p>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> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> 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> <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>acción, como una referencia a la fecha de extinción del vínculo laboral, porque no podrá exigirse al trabajador que interpusiera su acción cuando la relación estaba vigente, dada la notoria desigualdad material entre las partes.</p> <p>4. La demanda realiza su defensa de forma. Deduce la excepción de prescripción argumentando que ha transcurrido en exceso el plazo de cuatro años para interponer las pretensiones contenidas en la demandada por el lapso de tiempo entre los años 2004 al 2007.</p> <p>5. Al respecto debemos indicar que en el presente proceso se denuncia que por todo el tiempo demandado ha existido una relación laboral de manera continua y permanente, por lo que siendo esto así, corresponde previamente determinar dicha situación valorando de forma conjunta los medios probatorios ofrecidos por las partes, luego de la cual se podrá determinar si prospera la excepción de prescripción formulada por la demandada.</p> <p><b>PRONUNCIAMIENTO DE FONDO DE LA RELACION DE LAS PARTES.</b></p>	<p>experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> 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> <b>Si cumple.</b></p>										
	<p>6. Revisados los presentes actuados, de lo expuesto por las partes y del acta de verificación de despido (folios 438-442) tenemos que el actor (i) Prestó servicios sin contrato por el periodo del 17 de abril de 2004 al 31 de diciembre de 2011, (ii) Prestó servicios a través de contrato de trabajo sujeto a modalidad de obra o servicio específico y de necesidad de mercado del 01 de enero del 2012 al</p>	<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El</i></p>										

<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>31 de diciembre de 2016.</p> <p><b>DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL POR TODO EL PERIODO RECLAMADO.</b></p> <p><b>De la presunción de laboralidad establecida en el artículo 4 de la LPCL.</b></p> <p>7. Nuestro texto constitucional ha recogido en su artículo 1 que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado”. Según lo entiende Marcial Rubio, este artículo es un principio hermenéutico para todo nuestro sistema jurídico, pues sirve “para que allí donde no hay significados claros en las normas, o donde debemos sustituir una laguna del derecho como una regla, la primacía de la persona humana sea un elemento determinante en los contenidos a diseñar y también en la metodología que se utilice para solucionar el problema jurídico de que se trate.</p> <p>8. El reconocimiento de la dignidad como pilar de nuestro Estado, aunado a la Cláusula Social del Estado recogida en el artículo 43 de nuestra constitución, abona a favor de la tesis enunciada. En efecto, como lo señala Gonzales Ojeda Magdiel, el sistema jurídico en el Estado social de derecho trascienden la nueva regulación formal. “El derecho es un conjunto normativo, pero tiene connotaciones sociales; es decir, se entiende que el derecho, en especial los derechos fundamentales no solo implican su vigencia formal, sino también las condiciones materiales para</p>	<p><i>contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p><b>2.</b> 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> <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s)</i></p>					<p><b>X</b></p>					
--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	-----------------	--	--	--	--	--

	<p>permitir un ejercicio efectivo del derecho”.</p> <p>9. Justamente un Estado social de derecho garantiza la vigencia efectiva de la dignidad humana como pilar de los derechos fundamentales entre los que se encuentran aquellos de naturaleza laboral. Así pues, el Estado asume un papel interventor cuyos fines se asimilan al principio protector, reflejándose el mismo en la definición de normas, en su aplicación o interpretación y en la propia actuación del Juez Laboral. En otras palabras, es el juez laboral el llamado a aplicar el Principio Protector recogiendo las instituciones normativas del Derecho Procesal Laboral, como la presunción de laboralidad (que es la que nos importa en el presente caso) y también a través de una visión crítica de los hechos sometidos a su conocimiento.</p> <p>10. La presunción de laboralidad contenida en el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, precisa que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)</p> <p>11. Se entiende por Prestación personal. Conforme lo dispuesto en el artículo 5° de la LPCL, los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dadas las labores.</p>	<p><i>norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> 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><b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> 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> <b>Si cumple.</b></p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>12. Por Remuneración. Según lo dispuesto en el artículo 6° y 7° de la LPCL constituye remuneración para todo efecto legal el integro de o que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (...).</p> <p>13. Por la subordinación, Artículo 9 de la LPCL, por la subordinación, 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 razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos días y horas de trabajo, así como la forma y la modalidad de la prestación de las labores dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.</p> <p>14. La presunción de laboralidad bajo en comentario califica como una presunción juris tantum pues puede ser enervada mediante la acreditación del demandado de que o bien la prestación de los servicios les inexistente, que es de plazo determinado o que la misma ha sido de carácter autónomo. En esta medida al admitirse prueba en contrario, se encontrará a cargo del empleador demandado no solamente negar la existencia de la relación laboral sino demostrarlo pues, si no cumple con su carga probatoria,</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>entonces el resultado del proceso le será desfavorable, viéndose condenado al pago de beneficios sociales reclamados por el demandante. Conforme lo señalado en artículo del Dr. Cesar Putriano Rosas, llamado la presunción de laboralidad en la nueva ley procesal de trabajo.</p> <p><b><u>Prestación de servicios</u></b></p> <p>15. Revisado los escritos postulatorios:</p> <p>a) En el escrito de demanda se señala que el actor prestó servicios sin contrato del 17.ABR.2004 AL 31.DIC.2016 en el cargo de seguridad. Se acredita Año 2005: INTER Memo. Año 2006 Inter Memo. Año 2007: Inter Memo. Año 2008: Inter Memo + Otros documentos. Año 2009: Inter Memo + otros documentos. Año 2010: Inter Memo + otros documentos. Año 2011: Inter Memo + otros.</p> <p>b. En el escrito contestación en el punto I literal A. numeral 1 y en el punto IV quinto párrafo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Reconoce que el actor prestó servicios en favor de la demandada del 17.ABR.2004 al 30.ENE.2007 y de NOV.2007 A 31.DIC.2011.</li> <li>❖ Niega que prestó servicios en favor de su representada de febrero a octubre de 2007. Se acredita con el Listado de pagos emitida por su departamento de contabilidad que se adjunta en el que se detalla que el autor prestó servicios por todo el periodo reclamando por excepción de los meses de febrero,</li> </ul>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre y octubre de 2007, y con el informe de SUNAT respecto a los recibos por honorarios.</p> <p>16. De lo expuesto queda evidenciado que existe controversia respecto de si el actor prestó servicios de Febrero a Octubre 2007 que se dirime con los medios de prueba ofrecido por las partes.</p> <p>17. De los medios de prueba de las partes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Listado de pagos emitidos por el departamento de contabilidad de la demandada en el que se detalla que el actor prestó servicios por todo el periodo reclamado con excepción de los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre y octubre de 2007.</li> <li>❖ Documento denominado INTER-MEMO correspondiente a los meses de FEB.MAR.ABR.MAY.JUN.JUL.SET. OCT 2007 (QUE NO HA SIDO MATERIA DE TACHA POR LA DEMANDADA).</li> </ul> <p>18. De la valoración de los medios de prueba; se acredita que el actor prestó servicios de feb. a oct. 2007 con el documento denominado INTER-MEMO correspondiente a los meses de FEB.MAR.ABR.MAY.JUN.JUL-SEP.OCT.2007.</p> <p><b><u>Remuneración</u></b></p> <p>19. Por los servicios prestados por el actor como seguridad se le pago una retribución con recibos por honorarios conforme se acredita con el documento denominado listado de pagos emitida por su</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>departamento de contabilidad en el que se detalla que el actor prestó servicios por todo el tiempo reclamado con excepción de los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre y octubre de 2007, y el documento denominado información de rentas de cuarta categoría declarada por los agentes de retención, con excepción del pago de la retribución por los servicios prestados de febrero a octubre 2007 que fue por un medio distinto.</p> <p><b><u>Subordinación</u></b></p> <p>20. En la empresa demandada se contó con un área de seguridad a cargo del Jefe de Seguridad dentro de la que se encontró adscrito el actor como agente de seguridad cuyas labores fueron el cuidado de personas y de patrimonio dentro y fuera de la demandada “B”; lo que acredita que las labores se encontraban sujetas a subordinación como tener que informar al jefe superior de las ocurrencias de días y de meses, que se demuestra con los INTERMEMO diarios, y, el informe de ocurrencias del día 15 de marzo de 2009 (folio 419), así como el informe de ocurrencias de las NNF que dirige el actor al responsable de las NNF para dar cuenta sobre los hechos ocurridos en los últimos seis meses del 10.FEB.2009 (folios 417-418).</p> <p><b>De la posterior suscripción de los contratos de trabajo sujetos a modalidad deviene en nulos.</b></p> <p>21. Determinado que entre las partes existió un vínculo a plazo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indeterminado del 17.ABR.2004 AL 31.dic.2001 la posterior suscripción de los contratos de trabajo sujetos a modalidad del 01:ENE.2012 AL 31.dic.2016 deviene en nulo.</p> <p><b>RESPECTO A LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EXTINTA</b></p> <p>22. Habiéndose determinado en considerandos precedentes que entre las partes existió una relación laboral de naturaleza determinada por el periodo del 17 de abril del 2004 al 31 de diciembre de 2016, a la fecha de interposición de la demandada, el 10 de febrero de 2017, conforme se acredita con el cargo de ingreso de expediente que obra a folio 01, no ha transcurrido el plazo señalado en la Ley 27231 por lo que corresponde desestimar la excepción formulada por esta parte.</p> <p><b>DEL PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES</b></p> <p>23. Con relación a esta pretensión siendo que en los considerandos precedentes se ha considerado que la relación laboral existente entre las partes fue una de duración indeterminada, corresponde otorgarle los beneficios sociales que reclama. Siendo que los mismos serán calculados en base a la remuneración mínima vital respecto de los meses en los cuales el monto percibidos por el actor haya sido menor a dicha suma.</p> <p><b>Gratificaciones</b></p> <p>24. La Ley 27735 establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

otra con ocasión de la Navidad, precisando la norma que su monto corresponde a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como prestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación.

25. El artículo 2 de esta ley prevé además que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. De este modo, le corresponde al actor percibir este derecho conforme al detalle siguiente:

GRATIFICACIONES					
PERIODO	MES	DIA	R.M.V.	PROM.REMUN	TOTAL GRATIF
Jul-04	2		460.00		153.33
Dic-04	6			550.83	550.83
Jul-2005	6		460.00		460.00
Dic-05	6		460.00		460.00
Jul-07	6		460.00		460.00
Dic-07	6		460.00		460.00
Jul-08	6			796.67	796.67
Dic-08	6		550.00		550.00
Jul-09	6		550.00		550.00
Dic-09	6			864.17	864.17

Jul-10	6			880.83	880.63
Dic-10	6			680.83	660.83
Jul-11	6			730.00	730.00
Dic-11	6			893.33	893.33
TOTAL				9,600.00	

26. En cuanto al pago de las bonificaciones del 9%, el artículo 1° de la **Ley N° 29351**, vigente desde el 02 de mayo de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010, incorpora el artículo 8-A a la ley N° 27735, el cual señala la inaceptación de las gratificaciones, indicando que “Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna: excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador”; asimismo, el artículo 3° de la norma en comento precisa que “El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable”

27. El primer párrafo del artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2009-TR, Reglamento de la Ley N° 29351, señala que “La bonificación extraordinaria prevista en el artículo 3° de la Ley 29351 debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que

se abone la gratificación correspondiente. En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva”; por su parte el artículo 6° de este Decreto Supremo precisa que “El monto de la bonificación extraordinaria a que se refiere el artículo precedente equivale al aporte al Seguro Social de Salud – EsSalud que hubieses correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre”

28. Mediante Ley 29714 se proroga la vigencia de la Ley N° 29351 hasta el 31 de diciembre de 2014.

BONIF EXTRAORD LEY N° 29351		
PERIODO	REM. COMP.	LIQUIDAD
Jul-04		
Dic-04		
Jul-05		
Dic-05		
Jul-06		
Dic-06		
Jul-07		
Dic-07		
Jul-08		
Dic-08		



Jul-09	550.00	49.50
Dic-09	864.17	77.78
Jul-10	880.83	79.28
Dic-10	680.63	61.28
Jul-11	730.00	65.70
Dic-11	893.33	80.40
<b>TOTAL</b>	<b>S/.</b>	<b>413.93</b>

**Compensación por Tiempo de Servicios**

29. El régimen que actualmente rige en el país sobre este derecho se encuentra regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-097-TR. Mediante dicho dispositivo legal existe obligación del empleador de efectuar los depósitos de la compensación por tiempo de servicios tanto de la reserva acumulada al año 1990 como en forma semestral y mensual a partir del año 1991; en una institución elegida por el trabajador.
30. No obstante lo expuesto, el artículo 1 del Decreto Ley N° 25807, norma que sustituyó los alcances del artículo 12 del Decreto Ley N° 25572, establece que las entidades del Gobierno Central y Organismos cuyo personal se encuentra sujeto al régimen laboral de la Ley N° 4916, no están comprendidas en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 y el Decreto Ley N° 25460

únicamente para los efectos de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios en las instituciones bancarias, financieras, cooperativas de ahorro y crédito, mutuales y cajas municipales de ahorro y crédito constituyéndose en depositarios obligatorios de dichos fondos y asumiendo las cargas financieras respectivas, (resaltado fuera de texto). De este modo se obtiene por este derecho el monto que figura en el siguiente cuadro:

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS								
PERIODO				R.M.V.	PROM REMUN	PROM GRAT	REM COMP	DEPOSIT CTS
DEL	AL	MES	DIA					
17/04/2004	30/04/2004	0	14	460.00			460.00	17.89
01/05/2004	31/05/2004	1	0	460.00			460.00	38.33
01/06/2004	30/06/2004	1	0	460.00			460.00	38.33
01/07/2004	31/07/2004	1	0		460.00	153.33	613.33	51.11
01/08/2004	31/08/2004	1	0		530.00		530.00	44.17
01/09/2004	30/09/2004	1	0		530.00		530.00	44.17
01/10/2004	31/10/2004	1	0		550.00		550.00	45.83
01/11/2004	30/04/2005	6	0	460.00		91.81	551.81	275.90
01/05/2005	31/10/2005	6	0		513.67	76.67	590.33	295.17
01/11/2005	30/04/2006	6	0	500.00		76.67	576.67	288.33

01/05/2006	31/10/2006	6	0	500.00		83.33	583.33	291.67
01/11/2006	30/04/2007	6	0	500.00		83.33	583.33	291.67
01/05/2007	31/10/2007	6	0	530.00		83.33	613.33	306.67
01/11/2007	30/04/2008	6	0		700.83	88.33	789.17	394.58
01/05/2008	31/10/2008	6	0	550.00		132.78	662.78	341.39
01/11/2008	30/04/2009	6	0	550.00		91.67	641.67	320.83
01/05/2009	31/10/2009	6	0		829.17	91.67	920.83	460.42
01/11/2009	30/04/2010	6	0		746.67	144.03	890.69	445.35
01/05/2010	31/10/2010	6	0		844.17	146.81	990.97	495.49
01/11/2010	30/04/2011	6	0	600.		113.47	713.47	356.74
01/05/2011	31/10/2011	6	0		842.50	121.67	964.17	482.08
01/11/2011	31/12/2011	2	0		1,280.00	148.89	1,428.89	238.15
TOTAL				S/.		5,564.28		

**Vacaciones**

31. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que se adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado; otra remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, una tercera a título de indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Debiendo

descontar los pagos a cuenta realizados. De este modo se obtiene por este derecho el monto en el siguiente cuadro:

**VACACIONES**

Fecha de ingreso 17/04/04  
 Fecha de Cese 31/12/11  
 Remuneración computable  
 Sueldo Básico 1,000.00  
 TOTAL **1,000.00**

PERIODO	SIMPLES		INDEMNIZACIÓN		TOTAL
	DÍAS	S/.	DIAS	S/.	
2004 - 2005	30	1,000.00	30	1,000.00	2,000.00
2005 - 2006	30	1,000.00	30	1,000.00	2,000.00
2006 - 2007	30	1,000.00	30	1,000.00	2,000.00
2007 - 2008	30	1,000.00	30	1,000.00	2,000.00
2008 - 2009	30	1,000.00	30	1,000.00	2,000.00
2009 - 2010	30	1,000.00	30	1,000.00	2,000.00
2010 - 2011	30	1,000.00	30	1,000.00	2,000.00
<b>VACAC TRUNCAS</b>					
MESES	6		666.67		
DIAS	15				41.67
708.33					
<b>TOTAL</b>		<b>S/.</b>			<b>14,708.33</b>

**DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**

<p>32. En principio debemos señalar que el despido es la decisión que toma el empleador en forma unilateral para dar por extinguido el contrato de trabajo, esta acción resulta justificada cuando se realiza sustentada en una <b>causa justa prevista en la ley</b>, tal como se desprende de lo dispuesto en los artículos 16°, 22° y 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-97; ya que al ser el contrato de trabajo un negocio jurídico bilateral, exige que su cumplimiento y ejecución no pueda dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (el empleador); siendo que al no observarse dichos requisitos, el despido deviene en ilegítimo, improcedente o arbitrario que da lugar a la protección que previene nuestra norma constitucional.</p> <p>33. El despido debe ser realizado siguiendo el procedimiento respecto, el cual comprende las siguientes etapas:</p> <p>a) <b><u>El emplazamiento del trabajador.</u></b>- El procedimiento del despido se inicia con una carta de imputación de cargos que tiene finalidad que el trabajador conozca de la imputación de la falta y, por consiguiente brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, realizando su descargo respecto a la falta imputada (Fundamento 4 de la sentencia recaída en el Exp. N° 2458-2003-AA/TC).</p> <p>b) <b><u>Los descargos del trabajador.</u></b>- Una vez notificado con la carta de imputación de falta grave, el trabajador está facultado para ejercer su derecho de defensa, teniendo un plazo mínimo</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de 6 días para defenderse de los cargos que se imputan en su contra, si la falta está relacionada con su conducta, o de 30 días para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, si la falta está relacionada con su capacidad. Asimismo, el empleador puede exonerar al trabajador de asistir al centro de trabajo, mientras dure el trámite previo vinculado al despido, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa. Siendo dicha exoneración constar por escrito.</p> <p>c) <b>La remisión de carta de despido.</b>- Finalmente, luego de producido el descargo o vencido el plazo de seis días sin que el trabajador haya presentado su descargo, el empleador podrá despedir al trabajador, para lo cual deberá comunicarle el despido por escrito, a través de una carta, en la cual se indique de modo preciso la causa del despido y la fecha de cese.</p> <p>34. Al respecto cabe señalar que el actor gozaba del derecho a la protección contra el Despido Arbitrario, fijado por el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, por haber superado el periodo de prueba, en virtud al cual la extinción del vínculo laboral. Sólo podía ser ejecutada con sujeción a la normatividad sustantiva laboral que prevé como causas de extinción entre otras el Despido en los casos y formas permitidos por ley (artículo 16° inciso g); siempre que se sustente en una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada por el empleador (artículo 22°) y que</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>esté relacionada con la capacidad o conducta del trabajador; y en éste último caso, cuando esté referido a la comisión de cualquiera de las faltas graves descritas en el artículo 25° de la LPCL.</p> <p>35. Sin embargo, en el presente caso, se invoca causa distinta a la establecida en la ley es el término del contrato de trabajo, sujeto a modalidad conforme a lo señalado en el escrito de demanda y que fue reconocido en el escrito de contestación.</p> <p>36. Por ende corresponde la indemnización por despido arbitrario que asciende a una remuneración por cada mes dejado de laborar teniendo como máximo 12 remuneraciones o su equivalente 8 remuneraciones y media, en consecuencia le corresponde el monto máximo de S/. 12,000.00 Nuevos Soles.</p> <p><b>DEL MONTO TOTAL RECONOCIDO</b></p> <p>37. Acorde a los montos reconocidos en la sentencia se tiene el siguiente cuadro:</p>																					
<b>RESUMEN</b>																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">CONCEPTOS</th> <th style="text-align: right;">S/.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>GRATIFICACIONES FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD</td> <td style="text-align: right;">9,600.00</td> </tr> <tr> <td>BONIFICACIONES EXTRAORDINARIA LEY Nos 29351 Y 29714</td> <td style="text-align: right;">413.93</td> </tr> <tr> <td>VACACIONES (SIMPLES, INDEMNIZACIÓN Y TRUNCA)</td> <td style="text-align: right;">14,708.33</td> </tr> <tr> <td>INDEMNIZACIÓN DESPIDO ARBITRARIO</td> <td style="text-align: right;">11,562.50</td> </tr> </tbody> </table>	CONCEPTOS	S/.	GRATIFICACIONES FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD	9,600.00	BONIFICACIONES EXTRAORDINARIA LEY Nos 29351 Y 29714	413.93	VACACIONES (SIMPLES, INDEMNIZACIÓN Y TRUNCA)	14,708.33	INDEMNIZACIÓN DESPIDO ARBITRARIO	11,562.50											
CONCEPTOS	S/.																				
GRATIFICACIONES FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD	9,600.00																				
BONIFICACIONES EXTRAORDINARIA LEY Nos 29351 Y 29714	413.93																				
VACACIONES (SIMPLES, INDEMNIZACIÓN Y TRUNCA)	14,708.33																				
INDEMNIZACIÓN DESPIDO ARBITRARIO	11,562.50																				
<b>SUB OTAL</b>	<b>36,284.76</b>																				
<b>COMPENSACIÓN TIEMPO DE SERVICIOS</b>	<b>5,564.76</b>																				
<b>TOTAL</b>	<b>41,849.02</b>																				
<b>INTERESES LEGALES</b>																					
<p>38. En atención a que el artículo 3 del Decreto Ley N° 25920</p>																					

<p>sanciona con el pago de intereses sobre los montos adeudados por el empleador, al no haberse amparado la obligación principal, no corresponde disponer que en sujeción de sentencia se calcule este derecho accesorio.</p> <p><b>INTERESES FINANCIEROS.</b></p> <p>39. De conformidad con lo establecido en el artículo 56 del Decreto Supremo 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por tiempo de Servicios, cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir. En consecuencia, en ejecución de sentencia corresponde que se liquiden los intereses financieros sobre el extremo de la compensación por tiempo de servicios.</p> <p><b>COSTAS Y COSTOS.</b></p> <p>40. Conforme a lo establecido en el artículo 410° del Código Procesal Civil, las costas están constituidas por las tasa judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizado en el proceso. De igual modo, el artículo 411 del mismo cuerpo legal señala que son costos del proceso el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



	<p>honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento (5%) destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial. Al haberse amparado la demanda corresponde que la empresa demandada pague este concepto.</p> <p>Por estos fundamentos y demás que fluyen de autos y administrando justicia a nombre de la Nación, corresponde emitir el fallo respectivo.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima.

Nota1. 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 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.



	<p><b>ARBITRARIO</b>, más intereses legales y financieros.</p> <p><b>SE CONDENA</b> a la demandada al pago de costos y costas del proceso.</p>	<p>dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> 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>). <b>Si cumple</b></p>											
		<p><b>1.</b> El pronunciamiento</p>											

<b>Descripción de la decisión</b>		<p>evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.  <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, <i>o la exoneración si fuera el caso.</i>  <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>					<b>X</b>					
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

		<i>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>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima 2019.

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

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

**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 congruencia, 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 descripción de la decisión, 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.



<p>siguientes fundamentos:</p> <p><b>ASUNTO:</b>  <u>Resolución materia de apelación</u>.- Es materia de impugnación:  <u>La Sentencia N° 40-2018</u>, de fecha 15 de marzo de 2018, de fojas 550 a 563, que declara:</p> <p><b>-INFUNDADA</b> la excepción de prescripción extintiva formulada por la parte demandada</p> <p><b>-FUNDADA</b> la demanda interpuesta declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes por el periodo del 17 de abril de 2004 al 31 de diciembre de 2016.</p> <p><b>-ORDENA</b> que la demandada cumpla con pagar al actor la suma de S/. 41,849.02 soles por beneficios sociales (Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones) e indemnización por despido arbitrario más intereses legales y financieros.</p> <p><b>EXPRESIÓN DE AGRAVIOS DE LA APELACIÓN:</b> Que, de fojas 566 a 575, obra el escrito de apelación interpuesto por la <b>demandada</b>, donde expresa como agravios:</p> <p><b>1.-</b> El Aquo no ha analizado cada uno de los argumentos de defensa presentados por la recurrente. No se observa en la sentencia cuales son los medios de prueba que llevaron a la convicción a desestimar cada uno de las alegaciones.</p> <p><b>2.-</b> Valoración indebida de los documentos signados como “Inter Memo”. Estos documentos demuestran que el actor se le ha realizado diversos pagos a lo largo de los meses, evidentemente</p>	<p><b>3.</b> Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado. Si cumple.</i></p> <p><b>4.</b> Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p><b>5.</b> 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>originado por la prestación de sus servicios de carácter temporal y por horas; sin embargo, el juez solo hace referencia a estos documentos para sostener la existencia de un vínculo laboral; sin embargo, no analiza debidamente como así llega al convencimiento de la existencia de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, esencialmente al Oficio 244-2017 SUNAT/7E7400 conteniendo la información respecto a las retenciones de renta de cuarta categoría del demandado.</p>												
<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p><b>3.-</b> El Juez no observa los criterios establecidos en aplicación del Principio de Laboralidad, en el sentido del fallo de la Corte Suprema y de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.</p> <p><b>4.-</b> Análisis del Informe de Retención de la renta de Cuarta categoría del demandante expedido por la SUNAT. El Juez no ha compulsado debidamente este medio probatorio. Del citado informe se demuestra el hecho controvertido respecto a que la prestación de servicios de seguridad ha sido presentado de forma eventual, en diversos momentos y no en forma continua que implique cuatro horas o 24 horas semanales, que determinó el pago de la contraprestación en varios recibos de honorarios, en diferentes fechas (y no necesariamente semanal o quincenal) y por diversos montos (que van desde 30 a 300 soles como máximo)</p> <p><b>5.-</b> Existen recibos que no han sido expedidos a favor de la recurrente. Existen recibos cuyo importe es de 20 a 8 soles. Existen meses en los cuales no se han emitido recibo por honorarios que</p>	<p><b>1.</b> Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i>(El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>la consulta</i>. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>de quien ejecuta la consulta</i>. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> Evidencia la(s) pretensión(es)</p>					<b>X</b>						



	<p>prueba que en ese lapso de tiempo no contrató los servicios de seguridad del actor, que eran prestados en forma esporádica. Existen meses en los cuales solo se han generado uno o dos recibos por honorarios por montos menores. En todos los recibos por honorarios expedidos, se observa que no se repiten los montos por la contraprestación entregada, ello por cuanto evidentemente se pagaba por evento y no por un horario fijo en forma diaria.</p> <p>6.- El monto de la contraprestación entregada por cada mes desde 2004 al 2011, en casi la mayoría de meses el monto total entregado por este concepto a favor del actor no superaba el sueldo mínimo, situación que cualquier trabajador no permitiría si realizara una jornada laboral completa y diaria, siendo sintomático que el actor no realizó ningún cuestionamiento a sus forma de contratación ni por la contraprestación que recibía simplemente el actor tenía perfecto conocimiento y aceptación de que las labores de seguridad que prestaba eran realizadas de manera esporádica, no continua, respondiendo esencialmente a los requerimientos de seguridad que requería la “B” demandada en los momentos en que oferta espectáculos culturales al público usuario (que por su naturaleza no superan las tres horas, los días viernes y sábados).</p> <p>7.- Acreditación del elemento de subordinación: En ninguno de los inter memos adjuntados como prueba de cargo acredita la remisión de órdenes de instrucciones o de directivas para el desarrollo de su labor, solo son datos o sucesos que ocurrieron durante los horarios</p>	<p>de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple.</b></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>que prestaba su servicio a fin de que su relevo tuviera conocimiento de lo ocurrido.</p> <p><b>8.-</b> Acreditación del elemento de subordinación: El Juez no ha apreciado que la retribución ha sido esporádica y no continua, con distintos montos por cada recibo de honorarios, que en la moría de las veces las cantidades de dinero por mes no superaban el sueldo mínimo.</p> <p><b>9.-</b> Respecto a la <b>excepción de prescripción</b>: El Juez para declarar infundado se sustenta en los Inter Memos cuando debió analizar el Oficio remitido por la SUNAT respecto del informe sobre las retenciones de cuarta categoría donde se aprecia que durante los meses cuestionados en la que sostuvo que el actor no prestó servicios (febrero a octubre del 2007) acredita que tal parte solo expidió por honorarios en abril de 2007 por S/. 200 soles y octubre de 2007 por S/. 175 soles.</p> <p><b>10.-</b> El juzgado a considerado que existió remuneración cuando ya se encuentra acreditado que el actor no se le abonó pago alguno durante los meses respecto de los cuales no prestó servicios de vigilancia y seguridad alguna.</p> <p><b>11.-</b> El juez considera que el actor ha ganado el derecho de vacaciones, cuando no se ha acreditado la prestación de los servicios.</p> <p><b>12.-</b> La indemnización por despido arbitrario ha sido liquidada por la suma de S/. 1,000.00 soles cuando se acredita que estando al</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>periodo respecto del cual el actor solicita su liquidación, se pagaba una contraprestación variable, debiéndose haber considerado el promedio de los últimos seis meses.</p> <p><b>13.-</b> Nunca existió una relación laboral entre el actor y la recurrente, los servicios prestados de seguridad eran eventuales.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima.

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 **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento y la claridad; mientras que los 5 parámetros previstos: la claridad; y mientras que 5 evidencia el objeto de la impugnación, y evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontraron.

**Cuadro 5:** Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, con énfasis en la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima. 2019.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	1	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	<p><b><u>II.-CONSIDERANDO:</u></b></p> <p><b><u>PRIMERO.</u></b>- Conforme al artículo 370° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, ante una apelación, la competencia del Superior sólo alcanza a ésta y su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor, <b>circunscribirse únicamente a los agravios invocados en el recurso de apelación</b> respecto a la resolución impugnada.</p> <p><b><u>SEGUNDO.</u></b>- En el presente caso, la demandada, propuso la excepción de prescripción extintiva, señalando que ha transcurrido en exceso el plazo de cuatro años para interponer</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></p> <p><b>Si cumple.</b></p> <p>2. Las razones evidencian la</p>										

	<p>las pretensiones contenidas en la demanda por el lapso de tiempo transcurrido entre los años 2004 al 2007, al haberse verificado (en el supuesto negado de ser cierta la tesis sostenida en la demanda) solución de continuidad de la relación laboral. El demandante no ha prestado servicios durante los meses de febrero a octubre del año 2007, siendo que el mes de abril y octubre solo ha laborado seis días. El Despacho deberá verificar que ha existido solución de continuidad al verificarse la existencia de dos periodos laborales, el primero que va desde junio de 2004 a enero 2007 y desde diciembre de 2007 a diciembre de 2011. Con relación el primer periodo laborado, que va desde junio de 2004 a enero de 2007, desde la fecha de terminación laboral (febrero de 2017) a la fecha de interposición a la demanda han transcurrido los cuatro años previstos en la Ley N° 27321, para que opere la prescripción extintiva de los derechos laborales.</p> <p><b><u>TERCERO:</u></b> En relación al <b>agravio invocado sobre la prescripción</b>, cabe señalar que la excepción de prescripción extintiva tiene por finalidad extinguir el ejercicio del derecho</p>	<p>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> <b>Si cumple.</b></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> <b>Si cumple.</b></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la</p>					X					20
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

	<p>de acción para exigir el cumplimiento de obligaciones, por el transcurso del tiempo previsto por la ley, durante el cual la actora no haya instado las acciones judiciales tendientes a lograr su cumplimiento, es decir, constituye una sanción imputada al acreedor negligente por no ejercer oportunamente su derecho de acción. En torno a los plazos de prescripción, en materia laboral, se han dictado normas sucesivas que fijaron diversos plazos de prescripción. Así la Constitución Política de 1979, fijó en 15 años el plazo de prescripción; el Código Civil estipuló el plazo de 10 años para las acciones personales; la Ley N° 26513 estableció en 03 años el plazo de prescripción computables a partir del cese del trabajador y la Ley N° 27321 fija en 04 años el plazo de prescripción computables a partir del cese del trabajador.</p> <p><b>CUARTO.</b>- la sentencia de su fundamento 22) concluyó que entre las partes existió una relación de naturaleza determinada por el periodo del 17 de abril de 2004 al 31 de diciembre de 2016, y a la fecha de interposición de la demanda, el 10 de febrero de 2017, conforme se acredita con el cargo de ingreso de expediente que obra a folio 01, no ha</p>	<p>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> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> 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> <b>Si cumple</b></p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>transcurrido el plazo señalado en la Ley N° 27321, por lo que desestima la excepción de prescripción.</p> <p><b>QUINTO.</b>- El demandado señalado que el demandante no ha prestado sus servicios durante los meses de febrero a octubre de 2007, y en el mes de abril y octubre solo ha laborado seis días, al respecto cabe señalar que el: <i>“principio de continuidad laboral. Es aquel principio que instruye al juez, ante duda, estimarla duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada”</i>: Igualmente, en su obra cumbre el extinto profesor Américo Plá Rodríguez señala que para <i>comprender este principio debemos partir de la base de que</i></p>											
<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><i>el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga (sic) y, en cuanto al alcance de este principio, señala la prolongación de contrato en caso de sustitución del empleado, recorriendo y resumiendo este conjunto de proyecciones, podemos decir que la continuidad</i></p>	<p><b>1.</b> 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</i></p>										

	<p><i>se impone sobre el fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución</i><sup>1</sup>Es decir, el principio de continuidad, supone la presunción de continuidad del servicio, si está acreditada la prestación de servicios en el periodo inicial y en el periodo final invocado, correspondiendo en todo caso al empleador acreditar la interrupción del vínculo laboral.</p> <p><b>SEXTO:</b> De los documentos denominados Inter Memos, de fojas 180 216, se acredita que el actor laboró en el periodo de febrero a octubre de 2007 y de los documentos analizados por la Juez de Fallo, los mismos que son el Listado de Pago emitido por el departamento de contabilidad (fojas 474 a 481), la Información emitida por la SUNAT (fojas 503 a 537) y los Inter memos adjuntados por el demandante, se acredita que el actor trabajo desde junio de 2004 al 31 de diciembre de 2016, debiendo señalarse que, la presunción de continuidad, únicamente tiene eficacia, si no se acredita la interrupción del vínculo, y en este caso, lo cual no ha</p>	<p><i>validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> 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> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> 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</i></p>					X					
--	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

<sup>1</sup>(Los principios del Derecho del Trabajo” De palma. BsAs 1998, pp 215 y 223).



	<p>ocurrido en éste caso, pues se ha demostrado que el actor ha tenido una relación contractual e ininterrumpida con la emplazada por el periodo materia de la demanda, no acreditándose la discontinuidad de labores del actor, debiendo concluirse que los servicios del actor fueron continuos e ininterrumpidos: <b>por lo que debe desestimarse el agravio invocado respecto de la excepción de prescripción y confirmarse en extremo de la sentencia.</b></p> <p><b><u>OCTAVO.</u></b>- Se debe partir por definir qué; <i>El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios subordinados prestados para otra persona).El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes”<sup>2</sup></i>, y que <i>“Se configura cuando se presentan, conjuntamente, los tres elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación. Estos elementos se</i></p>	<p><i>aplicación de la legalidad).</i></p> <p><b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> 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> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> 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</i></p>												
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

---

2TOYAMA MIYAGUSSUKU, Jorge- Los Contratos de Trabajo. Gaceta jurídica. Primera edición, Lima Peru2008,Pág 47)

	<p><i>encuentran reconocidos no sólo por la jurisprudencia y la doctrina, sino por el ordenamiento positivo</i><sup>3</sup>, siendo que en el Régimen Laboral de la Actividad Privada. El artículo<sup>4</sup> de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR<sup>4</sup> establece que en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume. Salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato por tiempo indeterminado.</p> <p><b><u>NOVENO:</u></b> Que, en contraposición a ello, <b>el contrato de servicios no personales</b> es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “<i>el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo para un trabajo determinado, a cambio de una retribución</i>”, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente</p>	<p><i>su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>3</sup>”ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA. Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional. Editora Perú S.A. Primera Edición, Lima Perú, 2004, pags 36-36

<sup>4</sup> Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse de forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establezca.

	<p>en la prestación de sus servicios.</p> <p><b><u>DECIMO.</u></b>- Que,, asimismo, debemos tener presente, ante la divergencia de si estamos ante un contrato de trabajo o un contrato de locación de servicios, lo establecido por Américo Plá Rodríguez quien señala que <i>“el principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”</i><sup>5</sup>.</p> <p><b><u>DECIMO PRIMERO.</u></b>- El Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad, señalando <i>“(…) que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferente a lo que sucede y se aprecia en los hechos (…)”</i> (STC N° 0833-2004-AA/TC,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

---

<sup>5</sup>Los principios del Derecho del Trabajo – Depalma –Buenos Aires-1998- Pág. 313

<p>fundamento 5). Además, el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 ha acordado que <i>“si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan”</i>.</p> <p><b><u>DECIMO SEGUNDO</u></b>.- Desde la perspectiva procesal, deberá tenerse presente que si bien la NLPT, contiene una regulación en torno a la carga probatoria<sup>6</sup>, sin embargo, no</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**<sup>6</sup>Artículo 23.- Carga de la prueba.**

**23.1** La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se disponga otras adicionales.

**23.2** Acreditada la prestación personal de servicios, se presupone la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

**23.3** Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a. La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- b. El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- c. La existencia del daño alegado.

**23.4** De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba.

	<p>contiene una regulación expresa respecto a la valoración de los medios probatorios, por lo que resulta aplicable supletoriamente la previsión contenida en el artículo 197° del Código Procesal Civil, que señala que todos los medios probatorios son valorados por el Juez, en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinadas que sustentan su decisión.</p> <p><b><u>DECIMO TERCERO.</u></b>- De lo anterior se infiere que el Juez al valorar los medios probatorios, deberá tener presente que está impedido de utilizar su conocimiento privado sobre los hechos, que debe determinar a quién le corresponde la carga</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b) La existencia de un medio razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

**23.5** En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

	<p>de la prueba; que debe determinar a cuál de las partes le corresponde sufrir las consecuencias de no haber probado un hecho; todo ello en observancia del principio de imparcialidad en la dirección y apreciación de la prueba; el cual a su vez le impone precisamente la obligación de que su valoración sea racional, proporcional y razonable.</p> <p><b><u>DECIMO CUARTO.</u></b>- Las máximas de la experiencia que son generalizaciones empíricas realizadas a partir de la observación de la realidad, obtenidas por medio de un argumento por inducción (una inducción ampliativa o generalizadora), también podrán ser utilizadas como pautas que provienen de la experiencia general, de contexto cultural y científico, de sentido común, en los casos de ausencia de pruebas directas como indicios o evidencias que permitan la construcción de un hecho determinado y convertirse en presunciones como máximas de experiencias institucionalizadas y autoritativas, siempre que estén bien apoyadas en una inducción sólida.</p> <p><b><u>DECIMO QUINTO.</u></b>- En el presente caso, la sentencia apelada sobre base de los medios probatorios aportados al</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>proceso ha realizado el análisis de la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo: La prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración, concluye que entre las partes existió un vínculo laboral determinado del 17 de abril 2004 al 31 de diciembre de 2016, de manera que se evidencia que la ocurrida contiene la motivación pertinente que sustenta la decisión. Además, la demandada no ha demostrado la autonomía de las prestaciones del demandante que justifique una contratación civil, se llega a la conclusión de que la relación desarrollada entre ambas partes, es una de naturaleza laboral; en aplicación de la presunción de Laboralidad señalada en el artículo 23.2 de la ley 29497 “Nueva Ley Procesal de Trabajo”, desvirtuándose así las alegaciones de la demandada en dicho extremo.</p> <p><b><u>DECIMO SEXTO.</u></b>- A lo señalado, cabe agregar que los documentos que el demandante como medios probatorios que acreditarían la relación laboral entre las partes y los adjuntados también por la demandada han permitido la construcción de un hecho determinado, que ha servido para</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que la Juez constate la existencia de una relación laboral y preferir la aplicación de los principios de la primacía d la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan, y desvirtuar los argumentos de defensa prestados por la recurrente.</p> <p><b><u>DECIMO SETIMO.</u></b>- Que, en relación a lo afirmado por la emplazada en el sentido de que el actor no habría cumplido un horario de trabajo y con una jornada superior a 4 horas diarias; debe tenerse en cuenta que conforme a las reglas generales de carga de prueba prevista en el artículo 23.1, quien contradice una afirmación alegando hechos nuevos debe acreditarlo; por lo tanto, corresponde al demandado acreditar que la prestación de servicios de la actor no supero las 4 horas diarias, con el respectivo contrato de trabajo escrito en régimen de tiempo parcial, tal como prevé el último párrafo del artículo 4° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR; como tampoco, que tuviera una jornada inferior a las 8 horas diarias. Por ello, se tiene por cierto que el demandante</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



	<p>ingresó ingreso a laborar bajo un contrato de naturaleza laboral a plazo indeterminado desde el 17 de abril de 2004 al 31 de diciembre de 2016, conforme ha sido expuesto por la Juez de Fallo en la sentencia recurrida, no resultando amparable, por tanto, estos agravios expuestos por la emplazada.</p> <p><b><u>DECIMO OCTAVO.</u></b>- Debemos indicar que según el numeral 3) del artículo 46° de la NLPT, las partes pueden proponer cuestiones probatorias sólo respecto de las pruebas admitidas , luego de que el Juez enunció las pruebas admitidas, respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria. Asimismo el artículo 300° del Código Procesal Civil, indica que se puede interponer tacha contra testigos y documentos; (...). A su vez, el artículo 301° del mismo Código, señala que al formularse la tacha contra los medios probatorios debe precisarse con claridad los fundamentos en que se sustentan y acompañarse la prueba que pueda ser actuada en la misma audiencia; y la absolución debe hacerse de la misma manera anexándose los medios probatorios que igualmente puedan ser actuadas en la misma audiencia. La</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>tacha o sus absoluciones, que no cumplan con los requisitos indicados, serán declaradas inadmisibles de plano por el Juez en decisión inimpugnable.</p> <p><b><u>DECIMO NOVENO.</u></b>- En ese sentido debemos indicar que la <b>tacha contra documento</b>, tiene por finalidad enervar la eficacia probatoria del documento sustentada en su apreciación meramente formal u objetiva; no pudiendo extenderse a la valoración del acto jurídico contenido en él, pues ello solamente será posible a través de su discusión respecto del fondo de una controversia o a la propia nulidad del acto o documento instado en vía de acción; a fin de que dicho documento no sea considerado como prueba. Dicho cuestionamiento que puede sostenerse en: a) Su <u>falsedad</u>, cuando el documento no concuerda con la realidad o cuando el documento contiene datos inexactos o falsificados; y, b) <u>Su nulidad</u>, cuando existe la ausencia en el documento de una formalidad esencial prescrita por la ley, bajo sanción de nulidad; lo que no supone la nulidad del acto jurídico contenido en él, sino sólo del documento.</p> <p><b><u>VIGESIMO.</u></b>- En el presente caso, la demandada no formuló</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>tacha en la audiencia de Juzgamiento contra ninguno de los documentos señalados por la Juez en la sentencia emitida en autos, manteniendo por lo tanto su presunción de veracidad.</p> <p><b><u>VIGESIMO PRIMERA</u></b>.- En cuanto a la remuneración percibida por el actor, cabe señalar que, en el ordenamiento jurídico nacional, el artículo 6° de la LPCL, establece que <i>“constituye <b>remuneración</b> para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador percibe por sus servicios en dinero o en especie cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que esta sea de su libre disposición”</i> desprendiéndose de ello, el concepto de <b>carácter de libre disponibilidad</b> que es su falta de condicionamiento para su gasto, además de requerir para tener naturaleza computable el carácter de regular, ordinario, fijo, y permanente, conforme lo dispuesto por el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 650, constituyendo estos elementos los que tipifican <i>per se</i> el carácter remunerativo de lo percibido por el trabajador en dinero o en especie; normatividad concordante con el artículo 16° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, que establece <i>“se considera remuneración regular aquella percibida</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos pueden variar en razón de incrementos u otros motivos”.</i></p> <p><b><u>VIGESIMO SEGUNDO.</u></b>- Que, aun cuando los montos han variado pueden ser en razón de incrementos u otros motivos, en el presente caso, se encuentra acreditada la remuneración percibida por el actor con los recibos de honorarios adjuntado en el escrito de demanda, el listado de pagos adjuntados por la demandada y el documento remitido por la SUNAT, y todos ellos evidentemente acreditan que el actor se le pagaba por los servicios de seguridad.</p> <p><b><u>VIGESIMO TERCERO.</u></b>- Que, respecto a que el Informe de Retención de Cuarta Categoría de la SUNAT, demuestra el hecho controvertido que la prestación de servicios de seguridad ha sido realizada en forma eventual, dicha situación no desvirtúa el tipo de relación que en los hechos mantenía con la demandada, pues como se ha señalado precedentemente, en los Inter Memos adjuntados por el demandante y que no ha sido materia de cuestión probatoria alguna, se acredita que el servicio prestado por el actor fue de manera continua.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b><u>VIGESIMO CUARTO.</u></b>- Que en el presente caso, estando a que ha quedado debidamente demostrado que los contratos suscritos entre las partes han sido desnaturalizados por la presencia de simulación o fraude a la ley, convirtiéndose por ende en un contrato de trabajo de duración indeterminada, en aplicación de lo previsto por el inciso d), del artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se puede concluir que el actor le corresponden todos los beneficios laborales aplicables a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y dado a que la emplazada no ha apelado los montos respecto a los conceptos de <b>gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios</b> este extremo de la sentencia deben ser confirmados por encontrarse arreglados a derecho el agraviado planteado por la emplazada y debe precisarse que, no han sido materia de impugnación la cuantificación de los beneficios sociales reconocidos a favor del actor.</p> <p><b><u>VIGESIMO QUINTO.</u></b>- Respecto a la <b>liquidación de la indemnización por despido arbitrario</b>, de conformidad con el artículo 55° del Reglamento de Fomento al Empleo DS N°</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>001-96-TR. “La remuneración que servirá de base para el pago de la indemnización prevista en el artículo 71 de la Ley, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido. Para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas se tomará en cuenta el criterio establecido en el Decreto Legislativo N° 650. ... “y según las boletas de fojas 422 a 425 y la liquidación de fojas 436, se señala como última remuneración del actor la suma de S/. 1,000.00 soles, desde enero de 2016, monto sobre el cual corresponde efectuar la liquidación, tal como se ha procedido en el caso de autos; en tal sentido y a la Ley, por lo tanto lo que se debe desestimar los agravios de la demandada.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima.

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; y la claridad; mientras que: las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia,

no se encontró. 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 establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad; mientras que las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, no se encontraron.

**Cuadro 6:** Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima. 2019.

iva 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><b><u>III.- DECISIÓN</u></b></p> <p>Por estas consideraciones y de conformidad con el inciso 4) del artículo 3° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley 29497, la Octava Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima,</p> <p><b>HA RESUELTO:</b></p> <p><b>CONFIRMAR</b> La Sentencia N° 40-2018, de fecha 15 de marzo de 2018, de fojas 550ª 563, que declara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>INFUNDADA</b> la excepción de prescripción extintiva formulada por la parte demandada.</li> <li>- <b>FUNDADA</b> la demanda interpuesta que declara la</li> </ul>	<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></p> <p><i>Si cumple</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/<i>Salvo que la ley autorice</i></p>										



	<p>existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes por el periodo del 17 de abril de 2004 al 31 de diciembre de 2016.</p> <p>- <b>ORDENA</b> que la demandada cumpla con pagar al actor la suma de S/. 41,849.02 soles por beneficios sociales (Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones) e indemnización por despido arbitrario mas intereses legales y financieros.</p> <p>- <b>CONDENA</b> a la demandada al pago de costas y costos.</p> <p>En los seguidos por “A” contra “B” sobre pago de Beneficios Sociales y otros, y los devolvieron al Juzgado de Origen.</p>	<p><i>pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> Evidencian 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</i></p>										<p><b>10</b></p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------

		receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b>										
<b>Descripción de la decisión</b>		<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> 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. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los</p>				<b>X</b>						

		costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple</b> <b>5. Evidencia claridad:</b> <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>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima.

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 los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en la demanda; resolución de las pretensiones formuladas en la demanda; y la claridad; mientras que: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y evidencia

correspondencia con la parte expositiva y considerativa, se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa 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 y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima2019.

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

	<b>considerativa</b>	<b>Motivación de los hechos</b>					X	<b>20</b>	[9- 12]	Mediana					
		<b>Motivación del derecho</b>					X		[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	<b>Parte resolutiva</b>	<b>Aplicación del Principio de congruencia</b>	1	2	3	4	5	<b>10</b>	[9-10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		<b>Descripción de la decisión</b>					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima

**LECTURA.** El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima 2019, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

**Cuadro 8:** Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima 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	Medi	Alta	Muy			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33-40]			
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9-10]	Muy alta						
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
							[1 - 2]	Muy baja								
								[17- 20]	Muy alta							
								[13 - 16]	Alta							
																<b>40</b>

	<b>Parte considerativa</b>	<b>Motivación de los hechos</b>					X	<b>20</b>	[9- 12]	Mediana							
		<b>Motivación del derecho</b>					X		[5 - 8]	Baja							
									[1 - 4]	Muy baja							
	<b>Parte resolutive</b>	<b>Aplicación del Principio de congruencia</b>	1	2	3	4	5	<b>10</b>	[9-10]	Muy alta							
									X	[7 - 8]						Alta	
		<b>Descripción de la decisión</b>							X	[5 - 6]						Mediana	
										X						[3 - 4]	Baja
										X						[1 - 2]	Muy baja

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima.

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 y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima 2019, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.



## **4.2. Análisis de los resultados**

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el Expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019, ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

### **Respecto a la sentencia de primera instancia:**

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad, del Distrito Judicial de Lima (Cuadro 7).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

**1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta.** Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 1).

La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango muy alta; porque se hallaron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad; y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada.

Respecto a estos hallazgos, puede afirmarse su proximidad a los parámetros previstos en las normas del artículo 119 y 122 inciso uno y dos del Código Procesal Civil (Sagástegui, 2003), en el cual está previsto los requisitos que debe tener una sentencia, en la parte inicial, que comprende los nombres de los demandantes,

nombres de juez, si está indicando la pretensión de la demanda, lugar y fecha que se dio a cabo la resolución.

La parte expositiva contiene el planteamiento del problema a resolver. Puede adoptar varios nombres: planteamiento del problema, tema a resolver, cuestión en discusión, entre otros. Lo importante es que se defina el asunto materia de pronunciamiento con toda la claridad que sea posible. Si el problema tiene varias aristas, aspectos, componentes o imputaciones, se formularán tantos planteamientos como decisiones vayan a formularse. (Ángeles, 2012).

**2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.** Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; y la claridad, mientras 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.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: 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 interpretarlas normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

El hecho de evidenciar que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, demostró todos los parámetros planteados en el presente trabajo de investigación, admite afirmar que la demanda fue aceptada en todas las partes.

**3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.** Se determinó en base a los resultados 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 (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las

pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; mientras que el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, se encontró.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad.

Estos hallazgos, revelan que las sentencias de primera instancia y en segunda instancia cumplen con el pronunciamiento y evidencia la aplicación de las reglas precedentes a las cuestiones introducidas en primera instancia evidencia la relación la correspondencia entre la parte expositiva y considerativa de la resolución.

#### **Respecto a la sentencia de segunda instancia:**

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Octava Sala Laboral, perteneciente al Distrito Judicial de Lima (Cuadro 8).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la eficacia de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

**4. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta.** Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadro 4).

En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que en los aspectos del proceso, se encontró.

Asimismo en la postura de las partes, se encontró los 5 parámetros: la

claridad; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan; evidencia la pretensión; y evidencia la pretensión demandante explícita actividad procesal, se encontró.

Respecto a la a la introducción se encontraron 5 de los parámetros previstos, 5 evidencias el objeto de la indemnización explícita y evidencia la congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos. Se encontró

**5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.** Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadro 5).

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 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.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido 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 conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

Respecto a la calidad de la parte considerativa fue de rango muy alta, determinándose con énfasis la motivación de los hechos y la motivación del derecho.

**6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.** Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso de la demanda; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, que las pretensiones ejercitadas en el recurso de la demanda; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda

instancia; y la claridad; mientras que el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, se encontró.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del pago de las costas y costos del proceso, y la claridad.

Respecto a la a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta, por el principio de congruencia donde se encontró los 5 parámetros previstos.

## V. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el Expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019, ambas fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

### **Respecto a la sentencia de primera instancia**

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta y muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7); fue emitida por Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, donde se resolvió: indemnizar al trabajador con la suma correspondiente de acuerdo a ley en el expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019.

**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. (Cuadro 1).**

Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, se encontró.

**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 (Cuadro 2).**

En primer lugar, la calidad de motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 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.

En segundo lugar, la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: 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 interpretarlas normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

**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 (Cuadro 3).**

La calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, se encontró.

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad.

#### **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 (Cuadro 8).

Fue emitida por la Corte Superior de Justicia de Lima Octava Sala Laboral Permanente Expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima.

**4. 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 (Cuadro 4).**

En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; los aspectos del proceso, se encontró.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontró los 5 parámetros: la claridad; que evidencia el objeto de la litis; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la demanda; evidencia la pretensión de quién formula la demanda; y evidencia la pretensión de la parte contraria al demandante o explícita la actividad procesal, que fueron encontrados.

**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 (Cuadro 5).**

En cuanto a la calidad de la motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido, se encontraron los 5 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.

Por su parte, la calidad de la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretarlas normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer 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 (Cuadro 6).**

Respecto a la calidad del principio de congruencia fue de rango muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso de la demanda; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del pago de las costas y costos del proceso, y la claridad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J.** (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* (pp.81-116). T. I. (1ra. Ed.). Lima.
- Alzamora, M.** (s.f.), *Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso.* (8va. Edic.), Lima: EDDILI
- Bautista, P.** (2006). *Teoría General del Proceso Civil.* Lima: Ediciones Jurídicas.
- Bautista Toma, Pedro y Herrero Jorge** (2010), *Manual de Derecho de las Personas,* Ediciones Jurídicas Lima Perú.
- Bautista Toma, Pedro** (2013). *Teoría General del Proceso Civil.* Ediciones Jurídicas Lima Perú.
- Bautista Toma, Pedro y Rivera Oré Jesús Antonio** (2013). *Manual del Acto Jurídico.* Ediciones Jurídicas Lima Perú.
- Berrío, V.** (s/f). *Ley Orgánica del Ministerio Público.* Lima. Ediciones y Distribuciones Berrio.
- Burgos, J.** (2010). *La Administración de Justicia en la España del XXI (Últimas Reformas).* <http://www.civilprocedurereview.com>
- Bustamante, R.** (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo.* Lima: ARA Ediciones.
- Cajas, W.** (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales.* (15ª. Edic.) Lima: Editorial RODHAS.
- Campos, W.** (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica.* Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf> (20.07.2016)
- Casal, J. & Mateu, E.** (2003). Tipos de Muestreo. En Rev. Epidem. Med. Prev. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf> (23.07.2014).

- Castillo, J.** (s/f). *Comentarios Precedentes Vinculantes en materia penal de la Corte Suprema*. 1ra. Edición. Lima. Editorial GRIJLEY.
- Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R.** (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. (1ra. Edic.) Lima: ARA Editores
- Chanamé, R.** (2009). *Comentario sala Constitución* (4ta. Edic.) Lima: Editorial Jurista Editores.
- Coaguilla, J.** (s/f). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil*. Recuperado en: <http://drjaimecoaguila.galeon.com>.
- Couture, E.** (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial IB de F. Montevideo.
- Centy, D.** (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: [http://www.eumed.net/libros\\_gratis/2010/e/816/UNIDADES % 20 DE % 20 ANALISIS. htm](http://www.eumed.net/libros_gratis/2010/e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm).
- Diario de Chimbote** (19 de enero, 2014). Papel de Jueces y Fiscales es realmente vergonzoso dice el Presidente del REMA. Recuperado de: <http://www.diariodechimbote.com>
- Henríquez Franco Humberto** (2001) *Derecho Constitucional*. Librería Jurídica Trujillo Perú.
- Hernández Lozano, Carlos A. y Vásquez Campos, José P.** (2014), *Derecho Procesal Civil* Ediciones Jurídicas E.I.R.L. Lima Perú.
- Hernández Lozano Carlos A. y Vásquez Campos, José P.** (2013). *Proceso de Conocimiento*. Ediciones Jurídicas Lima Perú.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P.** (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Herrero Pons, Jorge y Álvarez Chávez, Víctor Hugo** (2010), *Filosofía del Derecho*. (2010), Ediciones Jurídicas Lima Perú.
- Flores, P.** (s/f). *Diccionario de términos jurídicos*; s/ edit. Lima: Editores Importadores S.A.T:I-T:II.

- Fix Zamudio, H.** (1991). *Derecho Procesal*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas. Justicia Viva (2007) Publicación de los Poderes del Estado; Lima.
- Gaceta Jurídica.** (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. T-II. (1ra. Edic). Lima.
- Gonzales, J.** (2006). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. Rev. Chile. Derecho <http://www.scielo.cl>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P.** (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Igartúa, J.** (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; (s/edic). Lima. Bogotá: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz González, E.** (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales*. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. & Reséndiz, E.** (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales*. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- León, R.** (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima.: Academia de la Magistratura (AMAG). Recuperado de <http://sistemas.amag.edu.pe>
- Mejía J.** (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: <http://www.sisbib.unmsm.edu.pe>
- Osorio, M.** (s/f). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCANSA.
- Oficina de Control de la Magistratura. Ley Orgánica del Poder Judicial.**

Recuperado en: <http://ocma.pj.gob.pe>.

- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A.** (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pasara, L.** (2003). Cómo sentencian los jueces del D. F. en materia penal. México: Centro de Investigaciones, Docencia y Economía. Recuperado de: <http://biblio.Jurídicas.unam.mx/libros/libro.1951>.
- Pasara, L.** (2003). *Tres Claves de Justicia en el Perú*. <http://www.justicia.viva.org.pe>
- Plácido, A.** (2002). *Manual de Derecho de Familia* (2da.Edic.). Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Pereyra, F.** *Procesal III Recursos Procesales*. Material de Apoyo para el examen de grado. Recuperado en: <http://www.jurislex.cl>
- Poder Judicial** (2013). *Diccionario Jurídico*, recuperado de <http://historico.pj.gob.pe>
- Perú. Academia de la Magistratura** (2008). Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales, Lima: VLA & CAR
- PERÚ PROYECTO DE MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE JUSTICIA BANCO MUNDIAL MEMORIA.** 2008. Recuperado de: <http://pmsj-peru.org>
- PROETICA** (2010). Sexta Encuesta Nacional sobre Corrupción elaborado por IPSOS Apoyo. Recuperado de: <http://elcomercio.pe>.
- Real Academia de la Lengua Española.** (2001); *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición. Recuperado de: <http://lema.rae.es/drae/>
- Rico, J. & Salas, L.** (s/f). *La Administración de Justicia en América Latina* CAJ Centro para la Administración de Justicia. Universidad Internacional de la Florida.
- Rodríguez, L.** (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú.

- Sarango, H.** (2008). “*El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*”. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar).
- SENCE** – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. (S. Edic.). Gobierno de Chile. Recuperado de: [http://www.sence.cl/601/articles-4777\\_recurso\\_10.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf)(20.07.2016).
- Supo, J.** (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: <http://seminariosdeinvestigacion.com>
- Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano**. Recuperado en: <http://www.iberred.org>.
- Ticona, V.** (1994). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. Arequipa. Editorial: Industria Gráfica Librería Integral.
- Ticona, V.** (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. Tomo I. Lima. Editorial: RODHAS.
- Universidad de Celaya** (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de: <http://www.udec.edu.mx>
- Universidad Católica los Ángeles de Chimbote**. (2011). Resolución N° 1496-2011-CUULADECH Católica.
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia** (s.f). 301404 - Ingeniería de Software. Material Didáctico. *Por la Calidad Educativa y la Equidad Social*. Lección 31. Conceptos de calidad. Recuperado de: [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404\\_ContenidoEnLinea/leccin\\_31\\_\\_conceptos\\_de\\_calidad.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContenidoEnLinea/leccin_31__conceptos_de_calidad.html) (20/07/2016).
- Valderrama, S.** (s.f.). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marco.
- Zavaleta, W.** (2002). *Código Procesal Civil*. T. I. Lima. Editorial RODHAS.

**Anexos**

**A**

**N**

**E**

**X**

**O**

**S**

## **ANEXO 1**

### **EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:**

**SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL EXPEDIENTE  
N° 41480-2017-2009-0-1801-JR-PE-07 DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA,  
LIMA 2019**

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

**SÉTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE  
LIMA**

**EXPEDIENTE : 04148-2017-0-1801-JR-LA-07**

**MATERIA : RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL: PAGO DE  
BENEFICIOS SOCIALES**

**JUEZ : “C”**

**ESPECIALISTA : “D”**

**DEMANDANTE : “A”**

**DEMANDADO : “B”**

### **SENTENCIA N° 40-2018**

**Lima, quince de marzo de dos mil dieciocho**

#### **ANTECEDENTES**

##### **Términos del escrito de demanda**

Mediante escrito de fecha 10 de febrero de 2017 (folios 444-463), el demandante “A” presenta demanda en contra del demandado “B” a fin de que:

- a) Se declare el reconocimiento de vínculo laboral con la demandada por el periodo comprendido del 17 de abril 2004 al 31 de diciembre de 2016 y sea considerado como un trabajador a plazo determinado.
- b) Se le otorgue una indemnización por despido arbitrario ascendente a S/.



12,000.00 Soles.

- c) Se le otorgue el pago de sus beneficios sociales, que comprende los conceptos de compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones.
- d) Se le otorgue el pago de intereses legales y financieros costos y costas del proceso.

### **Sobre los fundamentos de la demanda**

1. Indica que es un ex miembro de la Policía Nacional del Perú que paso al retiro por límite de tiempo de servicio.
2. Precisa que fue contratado de manera verbal por la demandada a través del presidente de “B” para desempeñar el cargo de seguridad, iniciando labores el día 17 de abril de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2016, con una remuneración de S/. 1,000.00 Soles.
3. Sus funciones eran velar por el cuidado de las personas que se encontraban tanto en la parte interna como externa del local de la asociación, velar por el cuidado del patrimonio de “B” tanto interno como externo, cuidar el orden interno y externo de los asistentes.
4. Estuvo sujeto a una jornada de trabajo de ocho horas diarias en turnos rotativos de lunes a domingo, siendo que para el turno diurno ha sido de 07:00a.m. a 3.00 p.m. y para el turno nocturno ha sido de 11:00 a 07:00 a.m.
5. Desde el inicio emitió recibos por honorarios, los mismos que fueron emitidos a solicitud de la demandada, con la finalidad de encubrir su relación laboral. Paralelamente a la emisión de los recibos ha emitido el documento denominado INTER-MEMO donde se verifica que ha estado sujeto a subordinación de la demandada, ante el jefe de seguridad, como también ante los representantes y/o directivos y personal de la demandada.
6. La subordinación en su caso se encuentra probada con la ejecución de las labores desplegadas por su persona y que encomendadas por la demandada. El carácter personal de las labores se desprende del

documento denominado INTER-MEMO.

7. Habiendo acreditado la concurrencia de los elementos que configuran el contrato de trabajo: la remuneración, la prestación personal de servicios y la subordinación, y privilegiando de lo ocurrido en el terreno de los hechos al momento de sentenciar se deberá considerar que ha existido entre las partes una relación de naturaleza laboral por el periodo del 17 de abril de 2004 al 31 de diciembre de 2016.
8. Sobre la indemnización por despido arbitrario señala que la demandada lo ha cesado arbitrariamente por cuanto su contrato ha sido a tiempo indeterminado y al no haber cometido ninguna falta grave el cese se considera arbitrario, por lo que en defensa de su derecho recurre a la vía judicial, amparándose en el párrafo segundo del artículo 34 y artículo 38 del D.S. N° 003-97-TR.
9. Finalmente en relación al pago de sus beneficios sociales manifiesta que por el periodo que no estuvo registrado en planillas del 17 de abril del 2004 al 31 de diciembre de 2011 le corresponde el pago de los mismos.

#### **Audiencias de conciliación y de juzgamiento**

Admitida la demanda en vía de proceso ordinario laboral, mediante resolución número uno de fecha 3 de mayo de 2017, se programó el desarrollo de la audiencia de conciliación para el día 28 de agosto de 2017.

Luego de haberse iniciado la audiencia, se ingresó a la etapa de conciliación, la misma que no prospero en atención que ambas partes mantuvieron sus respectivos puntos de vista. Posteriormente, el juzgado preciso las pretensiones materia de juicio.

Acto seguido, la demandada presento su contestación de la demanda, cuya copia se entregó a la parte demandante. Luego de su calificación el Juzgado dio por contestada la demanda y cito a las partes para la audiencia de juzgamiento el 17 de enero de 2018, conforme se aprecia del acta que obra en autos (folio 493-494).

En dicha oportunidad la audiencia de juzgamiento se llevó a cabo observando las etapas y actos establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo,

conforme a los términos que fluyen del ata respectiva (folio 544-547) y según consta también de la grabación audio visual que corre en el sistema (SIJ).

### **Términos del escrito de contestación**

Mediante escrito presentado en la audiencia de conciliación (folios 482-492) la parte demandada contesta la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos. Asimismo, formula la excepción de prescripción extinta.

### **Sobre los fundamentos de su contestación**

1. La demandada realiza su defensa de fondo, reconoce que el actor prestó servicios en favor de su representada sin contrato del 17 de abril de 2004 a enero del 2007 y de diciembre de 2007 al 31 de diciembre de 2011 y que dichas labores fueron retribuidas, así como que prestó servicios con contratos de trabajo sujetos a modalidad del 01 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2016.
2. Durante los primeros años el actor era requerido por la emplazada para que brinde servicios eventuales de seguridad en los días de mayor afluencia de público asistente, como son los días viernes y sábados de cada semana, así como aquellas oportunidades en que se realizaban eventos especiales durante la semana, esencialmente los servicios de seguridad eran requeridos en el siguiente horario: a) martes, miércoles y jueves de 09:00 p.m. a 12:30, b) viernes y sábados de 01:00 p.m. a 04:00 p.m. de 10:00 p.m. a 02:00 a.m..
3. Su representada ha retribuido al actor diversas sumas por la prestación de los servicios eventuales de seguridad que le brindaba sin haber superado las cuatro diarias o las veinte semanales a que hace referencia la Ley en jornadas típicas. Las sumas pagadas han sido variables y obedecen al requerimiento de la necesidad de los servicios brindados por el demandante a favor de su representada.
4. Precisa que los servicios prestados por el actor por el periodo del 2004 al 2011 nunca se encontró sujeto a cumplimiento de jornada ni horario de trabajo, solo prestaba sus servicios en días determinados.
5. El actor en los primeros años de la relación de índole civil que existía entre las partes, prestaba sus servicios profesionales como seguridad no en horario

continuo, sino de acuerdo a las necesidades de su representada, estando el número de eventos que organizaba durante la semana, como se desprende de la relación de pagos a favor del actor evacuado por su departamento de contabilidad. Los pagos durante los años 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008 eran por diversas cantidades y por diversos conceptos, en algunos meses, solo eran por evento que duraban máximo cinco horas.

6. Sobre el despido indica que la relación laboral que unía a las partes hasta el mes de diciembre de 2016 ha concluido por vencimiento del plazo contractual conforme lo permite la legislación laboral de la actividad privada.
7. Respecto a la liquidación de beneficios sociales manifiesta que en el supuesto negado que el juzgado declarara la existencia de una relación laboral debe tener en cuenta al momento de efectuar la liquidación respectiva, la remuneración computable del actor (promedio de los meses de julio a diciembre de 2011).

Tramitada la causa con arreglo a las reglas establecidas para el proceso ordinario previstas en la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, el estado de la causa es el de emitir sentencia.

### **FUNDAMENTOS**

#### **PRETENCIONES MATERIA DE JUICIO**

- ✓ En primer lugar, corresponde emitir pronunciamiento respecto a la excepción de prescripción extensiva formulada por la parte demandada.
- ✓ En segundo lugar, corresponde emitir pronunciamiento respecto a lo siguiente:

Determinar la relación de las partes.

Determinar si corresponde reconocer vínculo laboral a plazo indeterminado.

Si corresponde aplicar la presunción de laboralidad establecida en el artículo 4 de la LPCL.

Si la posterior suscripción de los contratos de trabajo sujetos a modalidad deviene en nullos.

Determinar si corresponde el pago de los beneficios sociales.

Determinar si corresponde que se declare que el despido es arbitrario y se pague la indemnización.

Determinar si corresponde el pago de intereses legales y financieros, costas y costos del proceso.

**PRONUNCIAMIENTO RESPECTO A LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EXTINTA FORMULADA POR LA PARTE DEMANDADA.**

1. La prescripción extintiva es aquella institución jurídica sustentada en el transcurso del tiempo por la cual se extingue la acción pero el derecho mismo. Así lo ha reconocido el Código Civil en su artículo 1989. Dicho ordenamiento regula la prescripción extintiva o liberatoria en el Título I del libro VIII.
2. El plazo prescriptorio en materia laboral. A nivel constitucional. La Constitución de 1979 artículo 49 señaló que el plazo de prescripción en materia laboral fue de quince años, y posteriormente, la Constitución de 1993 no se ocupó del plazo de prescripción laboral por lo que se tuvo que acudir vía supletoria al código civil de 1984 de diez años. A nivel legislativo. Ley 26513 (27. JUL. 1995) tres años, Ley 27011 (24. DIC.1998) dos años y la ley 27321 (23.JUL.2000).
3. La oportunidad desde la que se computa el plazo prescriptorio, comienza a correr desde el día en que se puede ejercitarse la acción, como una referencia a la fecha de extinción del vínculo laboral, porque no podrá exigirse al trabajador que interpusiera su acción cuando la relación estaba vigente, dada la notoria desigualdad material entre las partes.
4. La demanda realiza su defensa de forma. Deduce la excepción de prescripción argumentando que ha transcurrido en exceso el plazo e cuatro años para interponer las pretensiones contenidas en la demandada por el lapso de tiempo entre los años 2204 al 2007.
5. Al respecto debemos indicar que en el presente proceso se denuncia que por todo el tiempo demandado ha existido una relación laboral de manera continua y permanente, por lo que siendo esto así, corresponde previamente determinar dicha situación valorando de forma conjunta los medios probatorios ofrecidos por las partes, luego de la cual se podrá determinar si prospera la excepción de prescripción formulada por la demandada.

**PRONUNCIAMIENTO DE FONDO DE LA RELACION DE LAS PARTES.**

6. Revisados los presentes actuados, de lo expuesto por las partes y del acta de verificación de despido (folios 438-442) tenemos que el actor (j) Prestó servicios sin contrato por el periodo del 17 de abril de 2004 al 31 de diciembre de 2011, (jj) Prestó servicios a través de contrato de trabajo sujeto a modalidad de obra o servicio específico y de necesidad de mercado del 01 de enero del 2012 al 31 de diciembre de 2016.

**DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL POR TODO EL PERIODO RECLAMADO.**

**De la presunción de laboralidad establecida en el artículo 4 de la LPCL.**

7. Nuestro texto constitucional ha recogido en su artículo 1 que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado”. Según lo entiende Marcial Rubio, este artículo es un principio hermenéutico para todo nuestro sistema jurídico, pues sirve “para que allí donde no hay significados claros en las normas, o donde debemos sustituir una laguna del derecho como una regla, la primacía de la persona humana sea un elemento determinante en los contenidos a diseñar y también en la metodología que se utilice para solucionar el problema jurídico de que se trate.
8. El reconocimiento de la dignidad como pilar de nuestro Estado, aunado a la Cláusula Social del Estado recogida en el artículo 43 de nuestra constitución, abona a favor de la tesis enunciada. En efecto, como lo señala Gonzales Ojeda Magdiel, el sistema jurídico en el Estado social de derecho trascienden la nueva regulación formal. “El derecho es un conjunto normativo, pero tiene connotaciones sociales; es decir, se entiende que el derecho, en especial los derechos fundamentales no solo implican su vigencia formal, sino también las condiciones materiales para permitir un ejercicio efectivo del derecho”.
9. Justamente un Estado social de derecho garantiza la vigencia efectiva de la dignidad humana como pilar de los derechos fundamentales entre los que se encuentran aquellos de naturaleza laboral. Así pues, el Estado asume un papel interventor cuyos fines se asimilan al principio protector, reflejándose el mismo

en la definición de normas, en su aplicación o interpretación y en la propia actuación del Juez Laboral. En otras palabras, es el juez laboral el llamado a aplicar el Principio Protector recogiendo las instituciones normativas del Derecho Procesal Laboral, como la presunción de laboralidad (que es la que nos importa en el presente caso) y también a través de una visión crítica de los hechos sometidos a su conocimiento.

10. La presunción de laboralidad contenida en el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, precisa que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)
11. Se entiende por Prestación personal. Conforme lo dispuesto en el artículo 5° de la LPCL, los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dadas las labores.
12. Por Remuneración. Según lo dispuesto en el artículo 6° y 7° de la LPCL constituye remuneración para todo efecto legal el integro de o que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (...).
13. Por la subordinación, Artículo 9 de la LPCL, por la subordinación, 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 razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos días y horas de trabajo, así como la forma y la modalidad de la prestación de las labores dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.
14. La presunción de laboralidad bajo en comentario califica como una presunción juris tantum pues puede ser enervada mediante la acreditación del demandado de que o bien la prestación de los servicios les inexistente, que es de plazo

determinado o que la misma ha sido de carácter autónomo. En esta medida al admitirse prueba en contrario, se encontrará a cargo del empleador demandado no solamente negar la existencia de la relación laboral sino demostrarlo pues, si no cumple con su carga probatoria, entonces el resultado del proceso le será desfavorable, viéndose condenado al pago de beneficios sociales reclamados por el demandante. Conforme lo señalado en artículo del Dr. Cesar Putriano Rosas, llamado la presunción de laboralidad en la nueva ley procesal de trabajo.

### **Prestación de servicios**

15. Revisado los escritos postulatorios:

a) En el escrito de demanda se señala que el actor prestó servicios sin contrato del 17.ABR.2004 AL 31.DIC.2016 en el cargo de seguridad. Se acredita Año 2005: INTER Memo. Año 2006 Inter Memo. Año 2007: Inter Memo. Año 2008: Inter Memo + Otros documentos. Año 2009: Inter Memo + otros documentos. Año 2010: Inter Memo + otros documentos. Año 2011: Inter Memo + otros documentos.

b) En el escrito contestación en el punto I literal A. numeral 1 y en el punto IV quinto párrafo:

❖ Reconoce que el actor prestó servicios en favor de la demandada del 17.ABR.2004 al 30.ENE.2007 y de NOV.2007 A 31.DIC.2011.

❖ Niega que prestó servicios en favor de su representada de febrero a octubre de 2007. Se acredita con el Listado de pagos emitida por su departamento de contabilidad que se adjunta en el que se detalla que el autor prestó servicios por todo el periodo reclamando por excepción de los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre y octubre de 2007, y con el informe de SUNAT respecto a los recibos por honorarios.

16. De lo expuesto queda evidenciado que existe controversia respecto de si el actor prestó servicios de Febrero a Octubre 2007 que se dirime con los medios de prueba ofrecido por las partes.

17. De los medios de prueba de las partes

❖ Listado de pagos emitida por el departamento de contabilidad de la



demandada en el que se detalla que el actor prestó servicios por todo el periodo reclamado con excepción de los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre y octubre.

- ❖ Documento denominado información de rentas de cuarta categoría declarada por los agentes de retención correspondiente al RUC 10434398148 del demandante “A” en el que no existe información correspondiente a los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre y octubre de 2007.
- ❖ Documento denominado INTER-MEMO correspondiente a los meses de FEB.MAR.ABR.MAY.JUN.JUL.SET. OCT 2007 (QUE NO HA SIDO MATERIA DE TACHA POR LA DEMANDADA).

18. De la valoración de los medios de prueba; se acredita que el actor prestó servicios de feb. a oct. 2007 con el documento denominado INTER-MEMO correspondiente a los meses de FEB.MAR.ABR.MAY.JUN.JUL-SEP.OCT.2007.

#### **Remuneración**

19. Por los servicios prestados por el actor como seguridad se le pago una retribución con recibos por honorarios conforme se acredita con el documento denominado listado de pagos emitida por su departamento de contabilidad en el que se detalla que el actor prestó servicios por todo el tiempo reclamado con excepción de los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre y octubre de 2007, y el documento denominado información de rentas de cuarta categoría declarada por los agentes de retención, con excepción del pago de la retribución por los servicios prestados de febrero a octubre 2007 que fue por un medio distinto.

#### **Subordinación**

20. En la empresa demandada se contó con un área de seguridad a cargo del Jefe de Seguridad dentro de la que se encontró adscrito el actor como agente de seguridad cuyas labores fueron el cuidado de personas y de patrimonio dentro y fuera de la demandada “B”; lo que acredita que las labores se encontraban sujetas a subordinación como tener que informar al jefe superior de las ocurrencias de días y de meses, que se demuestra con los INTER-MEMO diarios, y, el informe

de ocurrencias del día 15 de marzo de 2009 (folio 419), así como el informe de ocurrencias de las NNF que dirige el actor al responsable de las NNF para dar cuenta sobre los hechos ocurridos en los últimos seis meses del 10.FEB.2009 (folios 417-418).

**De la posterior suscripción de los contratos de trabajo sujetos a modalidad deviene en nulos.**

21. Determinado que entre las partes existió un vínculo a plazo determinado del 17.ABR.2004 AL 31.dic.2001 la posterior suscripción de los contratos de trabajo sujetos a modalidad del 01:ENE.2012 AL 31.dic.2016 deviene en nulo.

**RESPECTO A LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EXTINTA**

22. Habiéndose determinado en considerandos precedentes que entre las partes existió una relación laboral de naturaleza determinada por el periodo del 17 de abril del 2004 al 31 de diciembre de 2016, a la fecha de interposición de la demandada, el 10 de febrero de 2017, conforme se acredita con el cargo de ingreso de expediente que obra a folio 01, no ha transcurrido el plazo señalado en la Ley 27231 por lo que corresponde desestimar la excepción formulada por esta parte.

**DEL PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES**

23. Con relación a esta pretensión siendo que en los considerandos precedentes se ha considerado que la relación laboral existente entre las partes fue una de duración indeterminada, corresponde otorgarle los beneficios sociales que reclama. Siendo que los mismos serán calculados en base a la remuneración mínima vital respecto de los meses en los cuales el monto percibidos por el actor haya sido menor a dicha suma.

**Gratificaciones**

24. La Ley 27735 establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, precisando la norma que su monto corresponde a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como prestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación.

25. El artículo 2 de esta ley prevé además que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. De este modo, le corresponde al actor percibir este derecho conforme al detalle siguiente:

GRATIFICACIONES					
PERIODO	MES	DIA	R.M.V.	PROM.RE MUN	TOTAL GRATIF
Jul-04	2		460.00		153.33
Dic-04	6			550.83	550.83
Jul-2005	6		460.00		460.00
Dic-05	6		460.00		460.00
Jul-07	6		460.00		460.00
Dic-07	6		460.00		460.00
Jul-08	6			796.67	796.67
Dic-08	6		550.00		550.00
Jul-09	6		550.00		550.00
Dic-09	6			864.17	864.17
Jul-10	6			880.83	880.63
Dic-10	6			680.83	660.83
Jul-11	6			730.00	730.00
Dic-11	6			893.33	893.33
TOTAL					9,600.00

26. En cuanto al pago de las bonificaciones del 9%, el artículo 1° de la **Ley N° 29351**, vigente desde el 02 de mayo de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010, incorpora el artículo 8-A a la ley N° 27735, el cual señala la inafectación de las gratificaciones, indicando que “Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna: excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por

el trabajador”; asimismo, el artículo 3° de la norma en comento precisa que “El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable”

27. El primer párrafo del artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2009-TR, Reglamento de la Ley N° 29351, señala que “La bonificación extraordinaria prevista en el artículo 3° de la Ley 29351 debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente. En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva”; por su parte el artículo 6° de este Decreto Supremo precisa que “El monto de la bonificación extraordinaria a que se refiere el artículo precedente equivale al aporte al Seguro Social de Salud – EsSalud que hubieses correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre”

28. Mediante Ley 29714 se prorroga la vigencia de la Ley N° 29351 hasta el 31 de diciembre de 2014.

BONIF EXTRAORD LEY N° 29351		
PERIODO	REM. COMP.	LIQUIDAD
Jul-04		
Dic-04		
Jul-05		
Dic-05		
Jul-06		
Dic-06		
Jul-07		
Dic-07		
Jul-08		
Dic-08		
Jul-09	550.00	49.50
Dic-09	864.17	77.78

Jul-10	880.83	79.28
Dic-10	680.63	61.28
Jul-11	730.00	65.70
Dic-11	893.33	80.40
TOTAL S/.		413.93

### Compensación por Tiempo de Servicios

29. El régimen que actualmente rige en el país sobre este derecho se encuentra regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-097-TR. Mediante dicho dispositivo legal existe obligación del empleador de efectuar los depósitos de la compensación por tiempo de servicios tanto de la reserva acumulada al año 1990 como en forma semestral y mensual a partir del año 1991; en una institución elegida por el trabajador.
30. No obstante lo expuesto, el artículo 1 del Decreto Ley N° 25807, norma que sustituyó los alcances del artículo 12 del Decreto Ley N° 25572, establece que las entidades del Gobierno Central y Organismos cuyo personal se encuentra sujeto al régimen laboral de la Ley N° 4916, no están comprendidas en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 y el Decreto Ley N° 25460 únicamente para los efectos de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios en las instituciones bancarias, financieras, cooperativas de ahorro y crédito, mutuales y cajas municipales de ahorro y crédito constituyéndose en depositarios obligatorios de dichos fondos y asumiendo las cargas financieras respectivas, (resaltado fuera de texto). De este modo se obtiene por este derecho el monto que figura en el siguiente cuadro:

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS								
PERIODO				R.M.V	PROM REM UN	PROM GRAT	REM COMP	DEPO SIT CTS
DEL	AL	MES	DIA					
17/04/2004	30/04/2004	0	14	460.00			460.00	17.89
01/05/2004	31/05/2004	1	0	460.00			460.00	38.33

01/06/2004	30/06/2004	1	0	460.00			460.00	38.33
01/07/2004	31/07/2004	1	0		460.00	153.33	613.33	51.11
01/08/2004	31/08/2004	1	0		530.00		530.00	44.17
01/09/2004	30/09/2004	1	0		530.00		530.00	44.17
01/10/2004	31/10/2004	1	0		550.00		550.00	45.83
01/11/2004	30/04/2005	6	0	460.00		91.81	551.81	275.90
01/05/2005	31/10/2005	6	0		513.67	76.67	590.33	295.17
01/11/2005	30/04/2006	6	0	500.00		76.67	576.67	288.33
01/05/2006	31/10/2006	6	0	500.00		83.33	583.33	291.67
01/11/2006	30/04/2007	6	0	500.00		83.33	583.33	291.67
01/05/2007	31/10/2007	6	0	530.00		83.33	613.33	306.67
01/11/2007	30/04/2008	6	0		700.83	88.33	789.17	394.58
01/05/2008	31/10/2008	6	0	550.00		132.78	662.78	341.39
01/11/2008	30/04/2009	6	0	550.00		91.67	641.67	320.83
01/05/2009	31/10/2009	6	0		829.17	91.67	920.83	460.42
01/11/2009	30/04/2010	6	0		746.67	144.03	890.69	445.35
01/05/2010	31/10/2010	6	0		844.17	146.81	990.97	495.49
01/11/2010	30/04/2011	6	0	600.		113.47	713.47	356.74
01/05/2011	31/10/2011	6	0		842.50	121.67	964.17	482.08
01/11/2011	31/12/2011	2	0		1,280.00	148.89	1,428.89	238.15
TOTAL				S/.			5,564.28	

### Vacaciones

31. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que se adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado; otra remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, una tercera a título de indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Debiendo descontar los pagos a cuenta realizados. De este modo se obtiene por este derecho el monto en el siguiente cuadro:

<b>VACACIONES</b>
-------------------

Fecha de ingreso	17/04/04
Fecha de Cese	31/12/11
Remuneración computable	
Sueldo Básico	1,000.00
<b>TOTAL</b>	<b>1,000.00</b>

PERIODO	SIMPLES		INDEMNIZACIÓN		TOTAL
	DÍAS	S/.	DIAS	S/.	
2004 - 2005	30	1,000.00	30	1,000.00	2,000.00
2005 - 2006	30	1,000.00	30	1,000.00	2,000.00
2006 - 2007	30	1,000.00	30	1,000.00	2,000.00
2007 - 2008	30	1,000.00	30	1,000.00	2,000.00
2008 - 2009	30	1,000.00	30	1,000.00	2,000.00
2009 - 2010	30	1,000.00	30	1,000.00	2,000.00
2010 - 2011	30	1,000.00	30	1,000.00	2,000.00
<b>VACAC TRUNCAS</b>					
MESES	6		666.67		
DIA	15	41.67		708.33	
<b>TOTAL</b>		<b>S/.</b>			<b>14,708.33</b>

### **DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**

32. En principio debemos señalar que el despido es la decisión que toma el empleador en forma unilateral para dar por extinguido el contrato de trabajo, esta acción resulta justificada cuando se realiza sustentada en una **causa justa prevista en la ley**, tal como se desprende de lo dispuesto en los artículos 16°, 22° y 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-97; ya que al ser el contrato de trabajo un negocio jurídico bilateral, exige que su cumplimiento y ejecución no pueda dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (el empleador); siendo que al no observarse dichos requisitos, el despido deviene en ilegítimo, improcedente o arbitrario que

da lugar a la protección que previene nuestra norma constitucional.

33. El despido debe ser realizado siguiendo el procedimiento respectivo, el cual comprende las siguientes etapas:

a) **El emplazamiento del trabajador.**- El procedimiento del despido se inicia con una carta de imputación de cargos que tiene finalidad que el trabajador conozca de la imputación de la falta y, por consiguiente brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, realizando su descargo respecto a la falta imputada (Fundamento 4 de la sentencia recaída en el Exp. N° 2458-2003-AA/TC).

b) **Los descargos del trabajador.**- Una vez notificado con la carta de imputación de falta grave, el trabajador está facultado para ejercer su derecho de defensa, teniendo un plazo mínimo de 6 días para defenderse de los cargos que se imputan en su contra, si la falta está relacionada con su conducta, o de 30 días para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, si la falta está relacionada con su capacidad. Asimismo, el empleador puede exonerar al trabajador de asistir al centro de trabajo, mientras dure el trámite previo vinculado al despido, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa. Siendo dicha exoneración constar por escrito.

c) **La remisión de carta de despido.**- Finalmente, luego de producido el descargo o vencido el plazo de seis días sin que el trabajador haya presentado su descargo, el empleador podrá despedir al trabajador, para lo cual deberá comunicarle el despido por escrito, a través de una carta, en la cual se indique de modo preciso la causa del despido y la fecha de cese.

34. Al respecto cabe señalar que el actor gozaba del derecho a la protección contra el Despido Arbitrario, fijado por el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, por haber superado el periodo de prueba, en virtud al cual la extinción del vínculo laboral. Sólo podía ser ejecutada con sujeción a la normatividad sustantiva laboral que prevé como causas de extinción entre otras el Despido en los casos y formas permitidos por ley (artículo 16° inciso g); siempre que se sustente en una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada por el empleador (artículo 22°) y que esté relacionada con la capacidad o conducta del trabajador;



y en éste último caso, cuando esté referido a la comisión de cualquiera de las faltas graves descritas en el artículo 25° de la LPCL.

35. Sin embargo, en el presente caso, se invoca causa distinta a la establecida en la ley es el término del contrato de trabajo, sujeto a modalidad conforme a lo señalado en el escrito de demanda y que fue reconocido en el escrito de contestación.

36. Por ende corresponde la indemnización por despido arbitrario que asciende a una remuneración por cada mes dejado de laborar teniendo como máximo 12 remuneraciones o su equivalente 8 remuneraciones y media, en consecuencia le corresponde el monto máximo de S/. 12,000.00 Nuevos Soles.

### **DEL MONTO TOTAL RECONOCIDO**

37. Acorde a los montos reconocidos en la sentencia se tiene el siguiente cuadro:

<b>RESUMEN</b>		
CONCEPTOS		S/.
GRATIFICACIONES FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD	9,600.00	
BONIFICACIONES EXTRAORDINARIA LEY Nos 29351 Y 29714		413.93
VACACIONES (SIMPLES, INDEMNIZACIÓN Y TRUNCA)		14,708.33
INDEMNIZACIÓN DESPIDO ARBITRARIO		11,562.50
<b>SUB – TOTAL</b>	<b>36,284.76</b>	
<b>COMPENSACIÓN TIEMPO DE SERVICIOS</b>		<b>5,564.76</b>
<b>TOTAL</b>	<b>41,849.02</b>	

### **INTERESES LEGALES**

38. En atención a que el artículo 3 del Decreto Ley N° 25920 sanciona con el pago de intereses sobre los montos adeudados por el empleador, al no haberse amparado la obligación principal, no corresponde disponer que en sujeción de sentencia se calcule este derecho accesorio.

### **INTERESES FINANCIEROS.**

39. De conformidad con lo establecido en el artículo 56 del Decreto Supremo 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por tiempo de Servicios, cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que

le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir. En consecuencia, en ejecución de sentencia corresponde que se liquiden los intereses financieros sobre el extremo de la compensación por tiempo de servicios.

#### **COSTAS Y COSTOS.**

40. Conforme a lo establecido en el artículo 410° del Código Procesal Civil, las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso. De igual modo, el artículo 411 del mismo cuerpo legal señala que son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento (5%) destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial. Al haberse amparado la demanda corresponde que la empresa demandada pague este concepto.

Por estos fundamentos y demás que fluyen de autos y administrando justicia a nombre de la Nación, corresponde emitir el fallo respectivo.

#### **DECISIÓN**

- **DECLARAR INFUNDADA** la excepción de prescripción extintiva formulada por la parte demandada
- **DECLARAR.FUNDADA** la demanda interpuesta por “A” en contra de “B”.
- **DECLARO** ella existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes por el periodo del 17 de abril de 2004 al 31 de diciembre de 2016.
- **ORDENO** a la demandada **CUMPLA** con pagar al actor la suma de **CUARENTIUN MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y NUEVE CON 02/100 (s/. 41,849.02)** por concepto de **BENEFICIOS SOCIALES** (compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones), **E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**, más intereses legales

y financieros.

**SE CONDENA** a la demandada al pago de costos y costas del proceso.

## **SENTENCIA EN SEGUNDA INSTANCIA**

### **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**

#### **OCTAVA SALA LABORAL**

**Exp. N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07**

**SEÑORES**

**“E”**

**“F”**

**“G”**

**RESOLUCIÓN S/N**

**Lima, 18 de octubre de 2018**

#### **I.- VISTOS:**

En Audiencia de Vista e interviniendo como ponente la Juez Superior “F”, se emite la presente resolución conforme a los siguientes fundamentos:

#### **ASUNTO:**

Resolución materia de apelación.- Es materia de impugnación:

La Sentencia N° 40-2018, de fecha 15 de marzo de 2018, de fojas 550 a 563, que declara:

**-INFUNDADA** la excepción de prescripción extintiva formulada por la parte demandada

**-FUNDADA** la demanda interpuesta declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes por el periodo del 17 de abril de 2004 al 31 de diciembre de 2016.

**-ORDENA** que la demandada cumpla con pagar al actor la suma de S/. 41,849.02 soles por beneficios sociales (Compensación por tiempo de

servicios, vacaciones, gratificaciones) e indemnización por despido arbitrario mas intereses legales y financieros.

**EXPRESIÓN DE AGRAVIOS DE LA APELACIÓN:** Que, de fojas 566 a 575, obra el escrito de apelación interpuesto por la **demandada**, donde expresa como agravios:

1.- El Aquo no ha analizado cada uno de los argumentos de defensa presentados por la recurrente. No se observa en la sentencia cuales son los medios de prueba que llevaron a la convicción a desestimar cada uno de las alegaciones.

2.- Valoración indebida de los documentos signados como “Inter Memo”. Estos documentos demuestran que el actor se le ha realizado diversos pagos a lo largo de los meses, evidentemente originado por la prestación de sus servicios de carácter temporal y por horas; sin embargo, el juez solo hace referencia a estos documentos para sostener la existencia de un vínculo laboral; sin embargo, no analiza debidamente como así llega al convencimiento de la existencia de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, esencialmente al Oficio 244-2017 SUNAT/7E7400 conteniendo la información respecto a las retenciones de renta de cuarta categoría del demandado.

3.- El Juez no observa los criterios establecidos en aplicación del Principio de Laboralidad, en el sentido del fallo de la Corte Suprema y de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

4.- Análisis del Informe de Retención de la renta de Cuarta categoría del demandante expedido por la SUNAT. El Juez no ha compulsado debidamente este medio probatorio. Del citado informe se demuestra el hecho controvertido respecto a que la prestación de servicios de seguridad ha sido presentado de forma eventual, en diversos momentos y no en forma continua que implique cuatro horas o 24 horas semanales, que determinó el pago de la contraprestación en varios recibos de honorarios, en diferentes fechas (y no necesariamente semanal o quincenal) y por diversos montos (que van desde 30 a 300 soles como máximo)

5.- Existen recibos que no han sido expedidos a favor de la recurrente. Existen recibos cuyo importe es de 20 a 8 soles. Existen meses en los cuales no se han emitido recibo por honorarios que prueba que en ese lapso de tiempo no contrató los servicios de seguridad del actor, que eran prestados en forma esporádica. Existen meses en los cuales solo se han generado uno o dos recibos por honorarios por montos menores. En todos los recibos por honorarios expedidos, se observa que no se repiten los montos por la contraprestación entregada, ello por cuanto evidentemente se pagaba por evento y no por un horario fijo en forma diaria.

6.- El monto de la contraprestación entregada por cada mes desde 2004 al 2011, en casi la mayoría de meses el monto total entregado por este concepto a favor del actor no superaba el sueldo mínimo, situación que cualquier trabajador no permitiría si realizara una jornada laboral completa y diaria, siendo sintomático que el actor no realizó ningún cuestionamiento a sus forma de contratación ni por la contraprestación que recibía simplemente el actor tenía perfecto conocimiento y aceptación de que las labores de seguridad que prestaba eran realizadas de manera esporádica, no continua, respondiendo esencialmente a los requerimientos de seguridad que requería la “B” demandada en los momentos en que oferta espectáculos culturales al público usuario (que por su naturaleza no superan las tres horas, los días viernes y sábados).

7.- Acreditación del elemento de subordinación: En ninguno de los intermemos adjuntados como prueba de cargo acredita la remisión de órdenes de instrucciones o de directivas para el desarrollo de su labor, solo son datos o sucesos que ocurrieron durante los horarios que prestaba su servicio a fin de que su relevo tuviera conocimiento de lo ocurrido.

8.- Acreditación del elemento de subordinación: El Juez no ha apreciado que la retribución ha sido esporádica y no continua, con distintos montos por cada recibo de honorarios, que en la moría de las veces las cantidades de dinero por mes no superaban el sueldo mínimo.

9.- Respecto a la **excepción de prescripción**: El Juez para declarar infundado

se sustenta en los Inter Memos cuando debió analizar el Oficio remitido por la SUNAT respecto del informe sobre las retenciones de cuarta categoría donde se aprecia que durante los meses cuestionados en la que sostuvo que el actor no prestó servicios (febrero a octubre del 2007) acredita que tal parte solo expidió por honorarios en abril de 2007 por S/. 200 soles y octubre de 2007 por S/. 175 soles.

**10.-** El juzgado a considerado que existió remuneración cuando ya se encuentra acreditado que el actor no se le abonó pago alguno durante los meses respecto de los cuales no prestó servicios de vigilancia y seguridad alguna.

**11.-** El juez considera que el actor ha ganado el derecho de vacaciones, cuando no se ha acreditado la prestación de los servicios.

**12.-** La indemnización por despido arbitrario ha sido liquidada por la suma de S/. 1,000.00 soles cuando se acredita que estando al periodo respecto del cual el actor solicita su liquidación, se pagaba una contraprestación variable, debiéndose haber considerado el promedio de los últimos seis meses.

**13.-** Nunca existió una relación laboral entre el actor y la recurrente, los servicios prestados de seguridad eran eventuales.

## **II.-CONSIDERANDO:**

**PRIMERO.**- Conforme al artículo 370° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, ante una apelación, la competencia del Superior sólo alcanza a ésta y su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor, **circunscribirse únicamente a los agravios invocados en el recurso de apelación** respecto a la resolución impugnada.

**SEGUNDO.**- En el presente caso, la demandada, propuso la excepción de prescripción extintiva, señalando que ha transcurrido en exceso el plazo de cuatro años para interponer las pretensiones contenidas en la demanda por el lapso de tiempo transcurrido entre los años 2004 al 2007, al haberse verificado (en el supuesto negado de ser cierta la tesis sostenida en la demanda) solución de continuidad de la relación laboral. El demandante no ha prestado servicios durante los meses de febrero a octubre del año 2007,

siendo que el mes de abril y octubre solo ha laborado seis días. El Despacho deberá verificar que ha existido solución de continuidad al verificarse la existencia de dos periodos laborales, el primero que va desde junio de 2004 a enero 2007 y desde diciembre de 2007 a diciembre de 2011. Con relación el primer periodo laborado, que va desde junio de 2004 a enero de 2007, desde la fecha de terminación laboral (febrero de 2017) a la fecha de interposición a la demanda han transcurrido los cuatro años previstos en la Ley N° 27321, para que opere la prescripción extintiva de los derechos laborales.

**TERCERO:** En relación al **agravio invocado sobre la prescripción**, cabe señalar que la excepción de prescripción extintiva tiene por finalidad extinguir el ejercicio del derecho de acción para exigir el cumplimiento de obligaciones, por el transcurso del tiempo previsto por la ley, durante el cual la actora no haya instado las acciones judiciales tendientes a lograr su cumplimiento, es decir, constituye una sanción impuesta al acreedor negligente por no ejercer oportunamente su derecho de acción. En torno a los plazos de prescripción, en materia laboral, se han dictado normas sucesivas que fijaron diversos plazos de prescripción. Así la Constitución Política de 1979, fijo en 15 años el plazo de prescripción; el Código Civil estipuló el plazo de 10 años para las acciones personales; la Ley N° 26513 estableció en 03 años el plazo de prescripción computables a partir del cese del trabajador y la Ley N° 27321 fija en 04 años el plazo de prescripción computables a partir del cese del trabajador.

**CUARTO.-** la sentencia de su fundamento 22) concluyó que entre las partes existió una relación de naturaleza determinada por el periodo del 17 de abril de 2004 al 31 de diciembre de 2016, y a la fecha de interposición de la demanda, el 10 de febrero de 2017, conforme se acredita con el cargo de ingreso de expediente que obra a folio 01, no ha transcurrido el plazo señalado en la Ley N° 27321, por lo que desestima la excepción de prescripción.

**QUINTO.-** El demandado señalado que el demandante no ha prestado sus servicios durante los meses de febrero a octubre de 2007, y en el mes de abril

y octubre solo ha laborado seis días, al respecto cabe señalar que el: *“principio de continuidad laboral. Es aquel principio que instruye al juez, ante duda, estimarla duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada”*: Igualmente, en su obra cumbre el extinto profesor Américo Plá Rodríguez señala que para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga (sic) y, en cuanto al alcance de este principio, señala la prolongación de contrato en caso de sustitución del empleado, recorriendo y resumiendo este conjunto de proyecciones, podemos decir que la continuidad se impone sobre el fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución<sup>7</sup>Es decir, el principio de continuidad, supone la presunción de continuidad del servicio, si está acreditada la prestación de servicios en el periodo inicial y en el periodo final invocado, correspondiendo en todo caso al empleador acreditar la interrupción del vínculo laboral.

**SEXTO:** De los documentos denominados Inter Memos, de fojas 180 216, se acredita que el actor laboró en el periodo de febrero a octubre de 2007 y de los documentos analizados por la Juez de Fallo, los mismos que son el Listado de Pago emitido por el departamento de contabilidad (fojas 474 a 481), la Información emitida por la SUNAT (fojas 503 a 537) y los Inter memos adjuntados por el demandante, se acredita que el actor trabajo desde junio de 2004 al 31 de diciembre de 2016, debiendo señalarse que, la presunción de continuidad, únicamente tiene eficacia, si no se acredita la interrupción del vínculo, y en este caso, lo cual no ha ocurrido en éste caso, pues se ha demostrado que el actor ha tenido una relación contractual e ininterrumpida con la emplazada por el periodo materia de la demanda, no

---

<sup>7</sup>Los principios del Derecho del Trabajo” Depalma. BsAs 1998, Pág 215 y 223).



acreditándose la discontinuidad de labores del actor, debiendo concluirse que los servicios del actor fueron continuos e ininterrumpidos: **por lo que debe desestimarse el agravio invocado respecto de la excepción de prescripción y confirmarse en extremo de la sentencia.**

**OCTAVO.**- Se debe partir por definir qué; *El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes*<sup>8</sup> y que “*Se configura cuando se presentan, conjuntamente, los tres elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación. Estos elementos se encuentran reconocidos no sólo por la jurisprudencia y la doctrina, sino por el ordenamiento positivo*”<sup>9</sup>, siendo que en el Régimen Laboral de la Actividad Privada. El artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR<sup>10</sup> establece que en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume. Salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato por tiempo indeterminado.

**NOVENO:** Que, en contraposición a ello, **el contrato de servicios no personales** es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “*el locador se obliga, sin estar*

---

8 TOYOMAMIYAGUSUKU, Jorge- *Los Contratos de Trabajo. Gaceta jurídica. Primera edición, Lima Perú 2008, a 47)*,

9 ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA. *Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional.*

Editora Perú S.A. Primera Edición, Lima Perú, 2004, págs. 36-36

<sup>10</sup> Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse de forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establezca.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

*subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.*

**DECIMO**.- Que, asimismo, debemos tener presente, ante la divergencia de si estamos ante un contrato de trabajo o un contrato de locación de servicios, lo establecido por Américo Plá Rodríguez quien señala que *“el principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”*(Plá Américo, 1998).<sup>11</sup>

**DECIMO PRIMERO**.- El Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad, señalando *“(…) que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferente a lo que sucede y se aprecia en los hechos (…)”* (STC N° 0833-2004-AA/TC, fundamento 5). Además, el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 ha acordado que *“si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan”*.

**DECIMO SEGUNDO**.- Desde la perspectiva procesal, deberá tenerse presente que si bien la NLPT, contiene una regulación en torno a la carga

---

<sup>11</sup>Los principios del Derecho del Trabajo – De palma –Buenos Aires-1998- Pág. 313

probatoria<sup>12</sup> (art. 23 Carga de la prueba), sin embargo, no contiene una regulación expresa respecto a la valoración de los medios probatorios, por lo que resulta aplicable supletoriamente la previsión contenida en el artículo 197° del Código Procesal Civil, que señala que todos los medios probatorios son valorados por el Juez, en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinadas que sustentan su decisión.

**DECIMO TERCERO.**- De lo anterior se infiere que el Juez al valorar los

---

<sup>12</sup>**Artículo 23.- Carga de la prueba.**

**23.1** La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se disponga otras adicionales.

**23.2** Acreditada la prestación personal de servicios, se presupone la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

**23.5** Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- d. La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- e. El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- f. La existencia del daño alegado.

**23.6** De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba.

- d) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- e) La existencia de un medio razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- f) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

**23.5** En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

medios probatorios, deberá tener presente que está impedido de utilizar su conocimiento privado sobre los hechos, que debe determinar a quién le corresponde la carga de la prueba; que debe determinar a cuál de las partes le corresponde sufrir las consecuencias de no haber probado un hecho; todo ello en observancia del principio de imparcialidad en la dirección y apreciación de la prueba; el cual a su vez le impone precisamente la obligación de que su valoración sea racional, proporcional y razonable.

**DECIMO CUARTO.**- Las máximas de la experiencia que son generalizaciones empíricas realizadas a partir de la observación de la realidad, obtenidas por medio de un argumento por inducción (una inducción ampliativa o generalizadora), también podrán ser utilizadas como pautas que provienen de la experiencia general, de contexto cultural y científico, de sentido común, en los casos de ausencia de pruebas directas como indicios o evidencias que permitan la construcción de un hecho determinado y convertirse en presunciones como máximas de experiencias institucionalizadas y autoritativas, siempre que estén bien apoyadas en una inducción sólida.

**DECIMO QUINTO.**- En el presente caso, la sentencia apelada sobre base de los medios probatorios aportados al proceso ha realizado el análisis de la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo: La prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración, concluye que entre las partes existió un vínculo laboral determinado del 17 de abril 2004 al 31 de diciembre de 2016, de manera que se evidencia que la ocurrida contiene la motivación pertinente que sustenta la decisión. Además, la demandada no ha demostrado la autonomía de las prestaciones del demandante que justifique una contratación civil, se llega a la conclusión de que la relación desarrollada entre ambas partes, es una de naturaleza laboral; en aplicación de la presunción de Laboralidad señalada en el artículo 23.2 de la ley 29497 “Nueva Ley Procesal de Trabajo”, desvirtuándose así las alegaciones de la demandada en dicho extremo.

**DECIMO SEXTO.**- A lo señalado, cabe agregar que los documentos que el

demandante como medios probatorios que acreditarían la relación laboral entre las partes y los adjuntados también por la demandada han permitido la construcción de un hecho determinado, que ha servido para que la Juez constate la existencia de una relación laboral y preferir la aplicación de los principios de la primacía d la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan, y desvirtuar los argumentos de defensa prestados por la recurrente.

**DECIMO SETIMO.**- Que, en relación a lo afirmado por la emplazada en el sentido de que el actor no habría cumplido un horario de trabajo y con una jornada superior a 4 horas diarias; debe tenerse en cuenta que conforme a las reglas generales de carga de prueba prevista en el artículo 23.1, quien contradice una afirmación alegando hechos nuevos debe acreditarlo; por lo tanto, corresponde al demandado acreditar que la prestación de servicios de la actor no supero las 4 horas diarias, con el respectivo contrato de trabajo escrito en régimen de tiempo parcial, tal como prevé el último párrafo del artículo 4° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR; como tampoco, que tuviera una jornada inferior a las 8 horas diarias. Por ello, se tiene por cierto que el demandante ingresó ingreso a laborar bajo un contrato de naturaleza laboral a plazo indeterminado desde el 17 de abril de 2004 al 31 de diciembre de 2016, conforme ha sido expuesto por la Juez de Fallo en la sentencia recurrida, no resultando amparable, por tanto, estos agravios expuestos por la emplazada.

**DECIMO OCTAVO.**- Debemos indicar que según el numeral 3) del artículo 46° de la NLPT, las partes pueden proponer cuestiones probatorias sólo respecto de las pruebas admitidas , luego de que el Juez enunció las pruebas admitidas, respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria. Asimismo el artículo 300° del Código Procesal Civil, indica que se puede interponer tacha contra testigos y documentos; (...). A su vez, el artículo 301° del mismo Código, señala que al formularse la tacha contra los medios probatorios debe precisarse con claridad los fundamentos en que se sustentan

y acompañarse la prueba que pueda ser actuada en la misma audiencia; y la absolución debe hacerse de la misma manera anexándose los medios probatorios que igualmente puedan ser actuadas en la misma audiencia. La tacha o sus absoluciones, que no cumplan con los requisitos indicados, serán declaradas inadmisibles de plano por el Juez en decisión inimpugnable.

**DECIMO NOVENO.**- En ese sentido debemos indicar que la **tacha contra documento**, tiene por finalidad enervar la eficacia probatoria del documento sustentada en su apreciación meramente formal u objetiva; no pudiendo extenderse a la valoración del acto jurídico contenido en él, pues ello solamente será posible a través de su discusión respecto del fondo de una controversia o a la propia nulidad del acto o documento instado en vía de acción; a fin de que dicho documento no sea considerado como prueba. Dicho cuestionamiento que puede sostenerse en: a) Su falsedad, cuando el documento no concuerda con la realidad o cuando el documento contiene datos inexactos o falsificados; y, b) Su nulidad, cuando existe la ausencia en el documento de una formalidad esencial prescrita por la ley, bajo sanción de nulidad; lo que no supone la nulidad del acto jurídico contenido en él, sino sólo del documento.

**VIGESIMO.**- En el presente caso, la demandada no formuló tacha en la audiencia de Juzgamiento contra ninguno de los documentos señalados por la Juez en la sentencia emitida en autos, manteniendo por lo tanto su presunción de veracidad.

**VIGESIMO PRIMERA.**- En cuanto a la remuneración percibida por el actor, cabe señalar que, en el ordenamiento jurídico nacional, el artículo 6° de la LPCL, establece que “*constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador percibe por sus servicios en dinero o en especie cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que esta sea de su libre disposición*” desprendiéndose de ello, el concepto de **carácter de libre disponibilidad** que es su falta de condicionamiento para su gasto, además de requerir para tener naturaleza computable el carácter de regular, ordinario, fijo, y permanente, conforme lo dispuesto por el artículo 9°

del Decreto Legislativo N° 650, constituyendo estos elementos los que tipifican *per se* el carácter remunerativo de lo percibido por el trabajador en dinero o en especie; normatividad concordante con el artículo 16° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, que establece “*se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos pueden variar en razón de incrementos u otros motivos*”.

**VIGESIMO SEGUNDO**. - Que, aun cuando los montos han variado pueden ser en razón de incrementos u otros motivos, en el presente caso, se encuentra acreditada la remuneración percibida por el actor con los recibos de honorarios adjuntado en el escrito de demanda, el listado de pagos adjuntados por la demandada y el documento remitido por la SUNAT, y todos ellos evidentemente acreditan que el actor se le pagaba por los servicios de seguridad.

**VIGESIMO TERCERO**. - Que, respecto a que el Informe de Retención de Cuarta Categoría de la SUNAT, demuestra el hecho controvertido que la prestación de servicios de seguridad ha sido realizada en forma eventual, dicha situación no desvirtúa el tipo de relación que en los hechos mantenía con la demandada, pues como se ha señalado precedentemente, en los Inter Memos adjuntados por el demandante y que no ha sido materia de cuestión probatoria alguna, se acredita que el servicio prestado por el actor fue de manera continua.

**VIGESIMO CUARTO**. - Que en el presente caso, estando a que ha quedado debidamente demostrado que los contratos suscritos entre las partes han sido desnaturalizados por la presencia de simulación o fraude a la ley, convirtiéndose por ende en un contrato de trabajo de duración indeterminada, en aplicación de lo previsto por el inciso d), del artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se puede concluir que el actor le corresponden todos los beneficios laborales aplicables a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y dado a que la emplazada no ha apelado los montos respecto a los conceptos de **gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios** este extremo de la

sentencia deben ser confirmados por encontrarse arreglados a derecho el agraviado planteado por la emplazada y debe precisarse que, no han sido materia de impugnación la cuantificación de los beneficios sociales reconocidos a favor del actor.

**VIGESIMO QUINTO.**- Respecto a la **liquidación de la indemnización por despido arbitrario**, de conformidad con el artículo 55° del Reglamento de Fomento al Empleo DS N° 001-96-TR. “La remuneración que servirá de base para el pago de la indemnización prevista en el artículo 71 de la Ley, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido. Para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas se tomará en cuenta el criterio establecido en el Decreto Legislativo N° 650. ... “y según las boletas de fojas 422 a 425 y la liquidación de fojas 436, se señala como última remuneración del actor la suma de S/. 1,000.00 soles, desde enero de 2016, monto sobre el cual corresponde efectuar la liquidación, tal como se ha procedido en el caso de autos; en tal sentido y a la Ley, por lo tanto lo que se deben desestimar los agravios de la demandada.

### **III.- DECISIÓN**

Por estas consideraciones y de conformidad con el inciso 4) del artículo 3° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley 29497, la Octava Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, **HA RESUELTO:**

**CONFIRMAR** La Sentencia N° 40-2018, de fecha 15 de marzo de 2018, de fojas 550<sup>a</sup> 563, que declara:

- **INFUNDADA** la excepción de prescripción extintiva formulada por la parte demandada.
- **FUNDADA** la demanda interpuesta que declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes por el periodo del 17 de abril de 2004 al 31 de diciembre de 2016.
- **ORDENA** que la demandada cumpla con pagar al actor la suma de S/. 41,849.02 soles por beneficios sociales (Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones) e indemnización por despido arbitrario



mas intereses legales y financieros.

- CONDENA a la demandada al pago de costas y costos.

En los seguidos por “A” contra “B” sobre pago de Beneficios Sociales y otros, y los devolvieron al Juzgado de Origen.

## ANEXO 2

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

OBJETODEES TUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El <b>encabezamiento</b> 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, .Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el e problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso) .Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. .Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <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>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos,</i></p>

C  
I  
A

			<p>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. <b>Si cumple</b></p>
<b>PARTE CONSIDERATIVA</b>	<b>Motivación de los hechos</b>	<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.</b> (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).<b>Si cumple</b></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> (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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (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 aprueba, para saber su significado). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (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). <b>Si cumple</b></p>	
	<b>Motivación del derecho</b>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretarlas normas aplicadas.</b> (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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p>	

			<p><b>Si cumple.</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (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).<b>Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (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).<b>Si cumple</b></p>
<b>PARTE RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). <b>Si cumple</b></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.) <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b></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><b>Si cumple</b></p>	
	<b>Descripción de la decisión</b>	<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> 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. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa de los tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos r retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple.</b></p>	

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

OBJETODEEST UDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El <b>encabezamiento</b> evidencia: la <i>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> <b>Si cumple</b></p> <p>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <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> <b>Si cumple</b></p> <p>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <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> <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <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> <b>Si cumple.</b></p>
				<p>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación</b>/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple</b></p> <p>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación</b>/o la consulta. <b>Si cumple</b></p>

C  I  A			<b>Postura de las partes</b>	<p><b>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</b></p> <p><b>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</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <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>
	<b>CONSIDERATIVA</b>		<b>Motivación de los hechos</b>	<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.</b> <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</i></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> <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). Si cumple</i></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <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). Si cumple</i></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</i></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <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</i></p>

			<p>decodifique las expresiones ofrecidas. <b>.Si cumple</b></p>
		<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretarlas normas aplicadas.</b> (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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b>(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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (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). <b>Si cumple</b></p>
		<p><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></p>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta.</b> (según corresponda) (Es completa). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta</b> (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple</b></p>

		<b>RESOLUTIVA</b>	<p><b>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</b></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (<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>). <b>Si cumple.</b></p>
		<b>Descripción de la decisión</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>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</b></p> <p><b>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</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <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> <b>Si cumple.</b></p>



## ANEXO 3

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### LISTA DE PARAMETROS – LABORAL SENTENCIA DE PRIMERA

##### 1. PARTE

##### EXPOSITIVA

##### 1.1. Introducción

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

##### 1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple.**
2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple.**

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

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los Hechos**

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple.**
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple.**
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple.**
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple.**

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

## 2.2. Motivación del derecho

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

### **3. PARTE RESOLUTIVA**

#### **3.1. Aplicación del principio de correlación.**

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Si cumple.**
2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). **Si cumple.**
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple.**
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple**
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

#### **3.2. Descripción de la decisión**

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple.**
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple.**
5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,

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

## **INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

#### **1. PARTE EXPOSITIVA**

##### **1.1. Introducción**

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

##### **1.2. Postura de las partes**

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

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

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los hechos**

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple.**
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple.**
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple.**
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las

máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple.**

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

## **2.2. Motivación del derecho**

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

objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

### **3. PARTE RESOLUTIVA**

#### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple.**
2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). **Si cumple.**
3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple.**
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple**
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

#### **3.2. Descripción de la decisión**

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. **Si cumple.**
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le



corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple.**

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

## ANEXO 4:

### PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

<p style="text-align: center;"><b>CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE</b></p>
---

#### 1. CUESTIONES PREVIAS

- a. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
- b. 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.
- c. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
- d. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

#### **En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.**

- d.1 Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2:  
*introducción y la postura de las partes.*
  - d.2 Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2:  
*motivación de los hechos y motivación del derecho.*
  - d.3 Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son:  
*Aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión*
2. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
  3. 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.

**4. 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.

**5. Calificación:**

**5.1.** 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.

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

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

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

**6. Recomendaciones:**

**6.1.** Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

**6.2.** Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

**6.3.** 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.

**6.4.** 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.

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

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

**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**

<b>Texto respectivo de la sentencia</b>	<b>Lista de parámetros</b>	<b>Calificación</b>
		<b>Si cumple</b> (cuando en el texto se cumple)
		<b>No cumple</b> (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

**1. 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**

<b>Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión</b>	<b>Valor (referencial)</b>	<b>Calificación de calidad</b>
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.*

2. **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	10	[9-10]	Muy Alta
								[ 7 - 8 ]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[ 5 - 6 ]	Mediana
								[ 3 - 4 ]	Baja
								[ 1 - 2 ]	Muy baja

**Ejemplo: 10**, está indicando que la calidad de la dimensión, ... es muy 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 de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

**Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

**3. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA**

Se realiza por etapas.

**3.1 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	2 x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2 x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2 x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2 x 2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2 x 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:

### 3.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la 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	Media	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		[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 muy alta, se deriva de los resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad alta y muy 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 de calidad hay 4 valores.
- ✦ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
  - ✦ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

### **Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

### **3.3. 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.

**4. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS**

Se realiza por etapas

**4.1. 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	10	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
									X	[5 - 6]	Mediana				
									X	[3 - 4]	Baja				

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

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

### Fundamentos

- ✦ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ✦ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica

todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

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

#### **Determinación de los niveles de calidad.**

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y 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

#### **4.2. 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 Anexo1

## ANEXO 5

### DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo a la presente: *Declaración de compromiso ético* el autor del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el Expediente N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019, declaro: conocer el contenido de las normas del reglamento de investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “*La Administración de Justicia en el Perú*”, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 04148-2017-0-1801-JR-LA-07, sobreindemnización por despido arbitrario y otros.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, 16 de agosto del 2019.

-----  
DELBERT ADOLFO TERÁN DIANDERAS

DNI N° 2970320