



**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 PAGO DE
BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 03208-
2013-0-1601-JR-LA-03; DISTRITO JUDICIAL DE LA
LIBERTAD - TRUJILLO. 2019**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

GELDRES SALINAS, NANCY MARIELA

ORCID: 0000-0002-2590-0043

ASESORA

MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA

ORCID: 0000-0002-9773-1322

TRUJILLO – PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Geldres Salinas, Nancy Mariela
ORCID: 0000-0002-2590-0043

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Trujillo, Perú

ASESORA

Muñoz Rosas, Dionea Loayza
ORCID: 0000-0002-9773-1322

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Trujillo, Perú

JURADO

Barrantes Prado, Eliter Leonel
ORCID: 0000-0002-9814-7451

Espinoza Callán, Edilberto Clinio
ORCID: 0000-0003-1018-7713

Romero Graus, Carlos Hernán
ORCID: 0000-0001-7934-5068

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. BARRANTES PRADO, ELITER LEONEL
Presidente

Dr. ESPINOZA CALLÁN, EDILBERTO CLINIO
Miembro

Mgtr. ROMERO GRAUS, CARLOS HERNÁN
Miembro

Abg. MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por ser mi refugio en cada momento de desanimo y darme la fortaleza necesaria para poder enfrentar cada obstáculo en mi vida.

A mis padres Alejandro Aguilar Castillo y Martha salinas Marquina:

Por apoyarme siempre en cada decisión tomada e impulsarme a ser mejor cada día.

Al Dr. Vicente Américo Lazo Isla:

Por la enseñanza brindada durante toda la carrera profesional.

Geldres Salinas, Nancy Mariela

DEDICATORIA

A mi esposo Miguel Anaya de la Puente:

Por ser el soporte principal en mi vida, por estar a mi lado a pesar de tantas dificultades que se nos presentan.

A mi hija Martha Fernández Geldres (+)

Quien en vida fue el principal motivo que dio inicio a esta etapa profesional, y que ahora en honor a su memoria le dedico este gran sueño.

A mis hijas Vivian, Micaela y Rafaela; y a mis hermanos Lisbeth, Diana, Kelly y Eber.

Por ser aquellos seres que me brindan la fuerza necesaria en mi caminar.

Geldres Salinas, Nancy Mariela

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad. 2019?. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: las sentencias 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 y muy alta, respectivamente.

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

ABSTRACT

The investigation had as problem ¿What is the quality of sentences of first and second instance on compensation for arbitrary dismissal and payment of social benefits; according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters in the File No. 03208-2013-0-1601-JR-LA-03; Judicial District of La Libertad - Trujillo. 2019? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The analysis unit was a judicial record selected by sampling as a convenience, the techniques of observation and content analysis were used to collect the data, and as an instrument a checklist validated by judgment of Experts. The results revealed that the quality of the expositive, thoughtful and decisive part, pertaining to: the judgments of first instance were of rank: very high, very high and very high; and of the judgment of second instance: very tall, very tall and very tall. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Keywords: quality, motivation, compensation for arbitrary dismissal and sentences

ÍNDICE GENERAL

Título de la tesis	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general	viii
Índice de resultados	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Problema de investigación	2
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.4. Justificación de la investigación	3
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
2.1. ANTECEDENTES	5
2.2. BASES TEÓRICAS	7
2.2.1. Sustantivas	7
2.2.1.1. El Trabajo.....	7
2.2.1.2. El contrato de trabajo.....	7
2.2.1.2.1. Concepto.....	7
2.2.1.2.2. Elementos del contrato de trabajo	8
2.2.1.3. El despido arbitrario	8
2.2.1.3.1. Concepto.....	8
2.2.1.3.2. Clases.....	9
2.2.1.3.3. Derecho del trabajador frente a un despido arbitrario	9
2.2.1.3.4. Indemnización por despido arbitrario.....	9
2.2.1.4. Gratificaciones.....	10
2.2.1.4.1. Concepto.....	10

2.2.1.4.2. Calculo para el pago de gratificaciones	11
2.2.1.4.3. Derecho a percibir gratificaciones	11
2.2.1.4.4. Gratificaciones truncas	12
2.2.1.5. Descanso vacacional.....	12
2.2.1.5.1. Concepto.....	12
2.2.1.5.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional	12
2.2.1.5.3. Vacaciones truncas o no gozadas.....	12
2.2.1.6. Compensación por tiempo de servicios (CTS).....	13
2.2.1.6.1. Concepto.....	13
2.2.1.6.2. Regulación.....	13
2.2.1.6.3. Tiempo de servicios computables para la CTS.....	13
2.2.2. Bases Procesales	14
2.2.2.1. El proceso ordinario laboral	14
2.2.2.1.1. Concepto.....	14
2.2.2.1.2. Principios aplicables	14
2.2.2.1.2.1. Principio de inmediación	14
2.2.2.1.2.2. Principio de oralidad.....	15
2.2.2.1.2.3. Principio de concentración	15
2.2.2.2. Sujetos del proceso	16
2.2.2.2.1. El juez.....	16
2.2.2.2.2. Las partes.....	16
2.2.2.3. La prueba	16
2.2.2.3.1. Concepto.....	16
2.2.2.3.2. El objeto de la prueba	17
2.2.2.3.3. La valoración de la prueba	17
2.2.2.3.4. Finalidad de la prueba	17
2.2.2.4. La sentencia	18
2.2.2.4.1. Concepto	18
2.2.2.4.2. Estructura de la sentencia	19
2.2.2.4.3. Clases de sentencias	19
2.2.2.4.4. Principio de congruencia	20

2.2.2.4.5. Principio de motivación.....	20
2.2.2.4.5.1. Concepto.....	20
2.2.2.4.5.2. Importancia de la motivación	21
2.2.2.4.6. Principio de valoración.....	21
2.2.2.4.7. Elementos relevantes de la sentencia	22
2.2.2.4.7.1. La claridad de la sentencia	22
2.2.2.4.7.2. Máximas de la experiencia	22
2.2.2.5. Los medios impugnatorios	23
2.2.2.5.1. Concepto.....	23
2.2.2.5.2. Medio impugnatorio formulado en el estudio	23
2.3. MARCO CONCEPTUAL	24
III. HIPÓTESIS	25
IV. METODOLOGÍA	26
4.1. Tipo y nivel de investigación	26
4.2. Diseño de investigación	28
4.3. Unidad de análisis	28
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	29
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	31
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	32
4.7. Matriz de consistencia lógica	33
4.8. Principios éticos	35
V. RESULTADOS	36
5.1. Resultados	36
5.2. Análisis de los resultados	40
VI. CONCLUSIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	49
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03	50
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	63
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo)	74

Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	84
Anexo 5. Cuadros descriptivos de resultados de sentencia de primera y segunda instancia	94
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio	122
Anexo 7. Cronograma de actividades	123
Anexo 8. Presupuesto	124

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Trabajo Transitorio - Trujillo	36
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera Sala Especializada Laboral – Distrito Judicial de la Libertad	38

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El estudio que se reporta está relacionado con la actividad jurisdiccional, se usó un proceso judicial tramitado mediante la vía ordinario laboral sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, del expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03, siendo el objeto de estudio las sentencia recaídas en dicho asunto judicial. Asimismo, describiendo de la realidad del ámbito judicial se hallaron las siguientes fuentes:

Actualmente, el país del Perú está frente a decisiones destinadas no solo a viabilizar todos los cambios que la ciudadanía demanda para poder tener un sistema de justicia honesto y eficiente, sino también a dar viabilidad y sobre todo sostenibilidad. En este mismo sentido, se trata de impulsar el siempre esperado cambio a través de la formulación de los criterios para la elaboración de la política nacional y la coordinación que lleve a cabo la ejecución de los mismos; así como también el adecuado seguimiento y control de la implementación y ejecución de los procesos de reforma. (Gaceta Jurídica, 2018)

La administración de justicia en el Perú evidencia un déficit muy notorio desde el momento en el que un ciudadano trata de acceder al proceso para hacer valer sus derechos. Esto trae como efecto que la mayoría de la población perciba negativamente a los órganos jurisdiccionales, generando de alguna manera una disconformidad en la institucionalidad. Primero, por la ausencia de precedentes judiciales obligatorios, pues en la actualidad, la predictibilidad en los juicios no sucede en nuestro país. Y segundo, por la corrupción que existe, ya que no es oculto que el resultado favorable o la razón dentro de un proceso esté del lado de la persona que tenga una determinada situación económica o política. (Bazán y Pereira, 2018)

La administración de justicia es todo un sistema integral y/o articulado en que sus componentes no se explican en sí mismos, ni el desarrollo de su actividad depende sólo del propio esfuerzo, sino que se ejerce en función a la integración. Por estas circunstancias el Estado, en este aspecto, forma parte imprescindible. Según el informe presentado por Rule of Law Index 2017 - 2018, el cual mide a través de ocho factores el nivel del Estado de derecho en el que se desarrollan 113 países del mundo, “el Perú tiene uno de los peores sistemas de justicia civil y criminal a nivel mundial, además de un alto nivel de corrupción en los tres poderes del Estado”. (Gestión, 2018)

Los diferentes sondeos realizados a la población muestran de manera contundente que la gran mayoría de los peruanos no confía en las instituciones judiciales. Al contrario, reprochan que los dirigentes políticos demuestren su falta de capacidad y de decisión para diseñar un sistema que administre una justicia leal, rápida e independientemente. Por ello, cada día es más relevante la necesidad de lograr reformar la justicia en el Perú; debido la seguridad ciudadana, la lucha contra el feminicidio, la reforma laboral y universitaria, la meritocracia, y hasta la credibilidad electoral deben de ser conllevados de forma eficiente, de tal manera que se garanticen las sentencias justas y las sanciones más apropiadas. (Carvallo, 2018)

Como puede detectarse de las fuentes citadas existe un estado que incita investigar el ámbito judicial. Lo que justifica la propuesta de la línea de investigación impulsada por la Universidad donde se hizo el presente estudio que se llama: Administración de Justicia en el Perú (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2019).

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2019?

Para resolver el problema se trazó un objetivo general:

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2019

1.3.2. Específicos

1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación de la investigación

En esta parte de la investigación se indica cuáles fueron las razones principales que motivaron para elaborar la investigación presentada, de esta forma al respecto se expone lo siguiente de forma fáctica:

Como primer punto: la iniciativa de elaborar una investigación sobre el estudio de sentencias de proceso terminados en el Perú, se encuentra ligada dentro de la línea de investigación que brinda la universidad, que tiene como fin primordial examinar asuntos judicializados concluidos, a efectos de indagar y comprobar el ejercicio de la función jurisdiccional en situaciones concretas, ya que la información que más se difunde en medios accesibles son aspectos negativos de la actividad judicial, y como se puede visualizar en las fuentes citadas en la parte introductoria.

Segundo: el expediente materia de estudio, fue elegido mediante un muestreo de conveniencia en el se construyó una base teórica, y seguido de la evaluación de la sentencia, se obtuvieron resultados los cuales cumplen una función objetiva dentro de la investigación mostrando de una forma más centrada si la sentencia sea de primera o de segunda instancia esta formulada adecuadamente y en cumplimiento de lo normado.

Por lo que, en caso en estudio, puede afirmarse una aplicación pertinente del derecho, del orden jurídico aplicable al derecho laboral, en donde finalmente se estableció se declaró fundada la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y otros.

Este hallazgo, contribuye indirectamente a mostrar un aspecto diferente del manejo de la potestad jurisdiccional, ya que, si bien puede haber descontentos, pero en lo que respecta a este proceso, no podría afirmarse dicha percepción, porque el juez adopto una postura crítica responsable, valorando adecuadamente los medios de prueba y respetando la ley laboral.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Investigaciones en línea

Pala (2017) presentó una investigación titulada: *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 02875-2009-0-1601-JR-CI-06, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2017”*. La forma investigatoria realizada se sustentó en la evaluación de ambas sentencias concluidas. En dicho estudio la indagación de manera fundamental concluyó que las sentencias según cada evaluación de su rango cumplieron con un nivel de muy alta según cada instancia.

Rodríguez (2016) presentó una investigación titulada: *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por daños y perjuicios por despido arbitrario, en el expediente N° 00081-2010-0-2506-JP-CI-01, del Distrito Judicial del Santa – Nuevo Chimbote. 2016”*. El trabajo consistió en la realización de una unidad de análisis respectiva del órgano judicial. Donde los resultados revelaron que: en primera instancia como en segunda instancia cumplió con sus tres variables en estudio en cada una de sus partes obteniendo ambas resoluciones sentenciales de muy alta, por lo que la investigación concluyó que ambas sentencias que fueron objeto de evaluación cumplieron con un rango de muy alta.

Castro (2016) presentó una investigación titulada: *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por daños y perjuicios, en el expediente N° 01780-2012-0-1706-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo.2016”*, En su investigación se sustentó sobre un expediente concluido de tipo laboral. En dicho estudio los resultados revelaron que: en primera instancia y en segunda se alcanzó el rango solo de alta en sus tres variables de estudio,

incumpliendo algunos de los parámetros evaluativos, de esta forma concluyéndose que el rango alcanzado de ambos dictámenes fue de muy alta respectivamente.

2.1.2. Investigaciones libres

Zegarra (2017) presentó una investigación titulada: “*Despido nulo y pago de indemnización por daños y perjuicios*”; donde al finalizar el proyecto formuló conclusiones que determinan lo siguiente: primero que existe una vía procedimental idónea para demandar los respectivos daños que fueron ocasionados y los perjuicios que derivaron de dicho daño después del hecho sucedido, asimismo por otra parte en el proceso laboral los legisladores que imparten la justicia tienen que abocarse necesariamente la reparación laboral ya sea por causas de un despido nulo, arbitrario o fraudulento, lo cual hace ver que en el presente caso y algunos similares predomina el daño moral que ha causado el empleador a su trabajador.

Mariscal (2013), presentó una investigación titulada: “*La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos*”, y sus conclusiones fueron las siguientes: a) En el desarrollo de la historia desde el surgimiento de la relación obrero - patronal el hombre ha buscado mecanismos de defensa de sus derechos como trabajador. b) El sentido primordial del Derecho del Trabajo, es “la protección al trabajador”, principio que desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral, el trabajador, en ese contexto la necesidad de incorporar la Defensa Pública de Derechos Laborales para trabajadores que perciban bajos ingresos económicos, es una propuesta coincidente con la esencia del Derecho del Trabajo. c) El conocimiento de sus derechos por parte del trabajador es de fundamental importancia, para hacerlos valer ante el empleador.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Sustantivas

2.2.1.1. El trabajo

Es una acción que realiza un ser humano independientemente de sus características o circunstancias, su significado se basa en la actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz de realizar y que sobre ella es cubierta por un respectivo incentivo económico. (Vinatea y Toyama, 2019)

Es trabajo es una actividad que son relativamente realizadas con el objetivo de alcanzar un respectivo meta, de esta forma busca dar solución a un problema o el producir de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. (Águila, 2013).

Actividad propia humana, que hace uso de facultades en la forma física como moral e intelectual, conducente a obtener una ganancia propia.

2.2.1.2. El contrato de trabajo

2.2.1.2.1. Concepto

El contrato es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el trabajador se obliga a trabajar a favor del empleador bajo su subordinación, dependencia y dirección a cambio de una remuneración a la cual se obliga el empleador. (Águila, 2013)

El contrato de trabajo tiene por objeto la prestación continua de servicios privados de carácter económico, donde una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar de un servicio bajo dependencia o dirección. (Vinatea y Toyama, 2019)

2.2.1.2.2. Elementos del contrato de trabajo

El contrato de trabajo tiene los siguientes elementos: a) la identificación de las partes involucradas: patrono y trabajador, b) la fecha de inicio de la relación laboral, y la de cierre en caso de ser una relación laboral temporal o su duración probable, c) el domicilio fiscal de la empresa, o el lugar en el que se asienta legalmente la empresa o el patrono, ya que se usara como marco jurídico detrás del contrato el que exista en este territorio designado d) la cuantía del salario y de los complementos que presente, e) la duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo, f) la categoría o grupo profesional en la que se escribe el trabajo a desempeñar, así como la descripción del mismo, g) la duración de las vacaciones y las condiciones en las que se disfrutaran, h) los plazos de preaviso y las consideraciones sobre la interrupción de la relación laboral, i) convenio colectivo aplicable, de haberlo, así como los datos para identificación. (Blancas, 2001)

2.2.1.3. El despido arbitrario

2.2.1.3.1. Concepto

El despido arbitrario se le conceptualiza como el cese del vínculo o relación laboral entre el empleador y el trabajador, por iniciativa del empleador que sin que existe una causa justa reglamentada por la normatividad laboral, realiza el despido al trabajador sin previo aviso, de esta forma el plazo estipulado para demandar es 30 días naturales desde que se produjo el despido. (Águila, 2013)

Asimismo, frente a la estabilidad absoluta que imperaba en la legislación laboral; posteriormente se establece que el despido es arbitrario cuando no se expresa causa durante la ruptura del contrato entre el empleador y el trabajador. Establecido que la forma de resarcir es el pago de indemnización. equivalente a una remuneración y media por cada año laboral hasta un máximo de 12 remuneraciones. (Arévalo, 2015)

Es el cese del vínculo laboral a través de un comunicado escrito u oral sin causa expresa relacionado a la conducta y el desempeño del trabajador

2.2.1.3.2. Clases

Según, el tribunal constitucional del Perú a lo largo de su jurisprudencia laboral llegó a la conclusión de que existen dos subtipos de despido arbitrario, que son los siguientes:

a) Despido incausado: es cuando el empleador despide a su trabajador sin causa alguna; de manera verbal o mediante comunicación escrita.

b) Despido fraudulento: es cuando el empleador despidió a su trabajador mediante engaño, es decir contra la verdad de los hechos o situaciones concretas. (Blancas, 2001)

2.2.1.3.3. Derecho del trabajador frente a un despido arbitrario

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 ocho años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 15 remuneraciones. (Blancas, 2001)

El trabajador antes de reclamar su derecho primeramente tiene que solicitar la verificación del despido arbitrario, deberá presentar una solicitud, según formato, ante la Ministerio de Trabajo. El plazo es de dos días útiles para que se efectúe la visita inspectiva una vez solicitada. (Blancas, 2001)

Un trabajador del régimen laboral ordinario que es despedido de manera arbitraria sin causa establecida en la ley, tiene derecho a un pago de una única compensación por el daño sufrido

2.2.1.3.4. Indemnización por despido arbitrario

La indemnización por despido arbitrario consta de un pago económico de acuerdo al tipo de contrato, Es decir, el cese es tomado de manera unilateral por el empleador. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de indemnización por el daño ocasionado por el empleador, el trabajador debe realizar su demanda dentro de los siguientes 30 días calendario luego de ser despedido. (Romero, 2011)

La ley señala que la indemnización correspondiente a los trabajadores despedidos arbitrariamente que cuenten con contrato a plazo indeterminado se calcula con la siguiente fórmula: Una remuneración y media mensual por cada año laborado en la empresa. (Avalos, 2011)

La indemnización por despido se realiza de manera totalmente independiente a los derechos adquiridos por los trabajadores ya sea por el contrato de trabajo.

2.2.1.4. Gratificaciones

2.2.1.4.1. Concepto

Son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las Fiestas Patrias y la Navidad. (Arévalo, 2015)

2.2.1.4.2. Calculo para el pago de gratificaciones

Las gratificaciones se regulan por lo dispuesto en la Ley N° 27735 publicada el 28 de mayo de 2002 y su Reglamento el Decreto Supremo No. 005-2002-TR, publicado el 04 de julio del 2002. De manera complementaria también se aplican algunas disposiciones del TUÓ de la Ley de CTS, D. S. No. 001- 97-ED. (Jurista Editores, 2013)

El derecho a las gratificaciones según esta establecido por el artículo el del decreto supremo No. 005-2002-TR, tienen los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada También tienen derecho los socios – trabajadores de las cooperativas de trabajadores (Romero, 2011)

Las gratificaciones legales favorecen a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, independientemente de la modalidad de contratación. En ese sentido, tendrán derecho a percibir las tanto los trabajadores contratados a plazo indeterminado estables, los contratados a plazo fijo y los que cumplan una jornada a tiempo parcial (menos de cuatro horas diarias). Se incluyen también como titulares de este derecho a los trabajadores extranjeros y los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores. Contrariamente, se encuentran excluidos del goce de este derecho, el personal que presta servicios mediante contratos civiles de locación de servicios y los jóvenes en formación bajo cualquier modalidad de convenio (por ejemplo, prácticas preprofesionales de estudiantes universitarios, prácticas profesionales de estudiantes egresados, capacitación laboral juvenil, etc.), con los cuales no existe vínculo laboral (Arévalo, 2015)

2.2.1.4.3. Derecho a percibir gratificaciones

El trabajador tiene derecho a percibir por: a) fiestas patrias; y b) navidad; el trabajador debe estar laborando en esas fechas para que perciba dicha gratificación; pero existen excepciones en los que el trabajador puede percibir esos beneficios sin que esté laborando. (Avalos, 2011)

2.2.1.4.4. Gratificaciones truncas

Las gratificaciones truncas, es el pago de gratificaciones que se realiza al trabajador cuando este deja de laborar en la empresa, ya sea por despido o por término de contrato (Arévalo, 2015)

La gratificación trunca se calcula considerando los meses calendarios completos. Por lo que, si un trabajador ingresa a laborar desde el primer día del mes hasta el último día del mes. Los días que no se consideran como tiempo efectivamente laborado se deducirán a un treintavo. (Blancas, 2001)

2.2.1.5. Descanso vacacional

2.2.1.5.1. Concepto

Es el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin la pérdida de la remuneración habitual a fin de restaurar las fuerzas y dedicarse a ocupaciones personales o distracción (Díaz y Benavides, 2016)

2.2.1.5.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional

Los requisitos son: a) que el trabajador cumpla un (1) año de servicios; b) que el trabajador cumpla el récord vacacional; c) que el trabajador cumpla con una jornada mínima de 4 horas diarias. (Avalos, 2011)

2.2.1.5.3. Vacaciones truncas o no gozadas

Son vacaciones truncas cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones truncas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes (días). (Avalos, 2011)

2.2.1.6. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

2.2.1.6.1. Concepto

La CTS es un beneficio social y tiene como naturaleza principal el servir como un seguro frente a eventualidades que tenga el trabajador, es por ello que se debe de procurar su intangibilidad (Romero, 2011)

2.2.1.6.2. Regulación

Legalmente la CTS, se encuentra regulada por el D. L. N° 650 cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Legislativo N° 001-97TR publicado el 01-03-1997. Se encuentran reglamentadas según el D.S. N°004-97-TR (Jurista Editores, 2013)

2.2.1.6.3. Tiempo de servicios computables para la CTS

Díaz y Benavides (2016) señala que: sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú. Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días. Por excepción, también son computables: a) Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente; b) Los días de descanso pre y postnatal; c) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador; d) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y, Instituto Pacífico VI VI-2 N° 205 Segunda Quincena - Abril 2010 Informes Laborales e) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

2.2.2. Bases Procesales

2.2.2.1. El proceso ordinario laboral

2.2.2.1.1. Concepto

Es aquel que permite la resolución de los distintos conflictos de orden netamente laboral, procesos que requieren un tratamiento especial por parte de la norma procesal laboral, estos pueden ser de dos tipos de única instancia y de primera instancia, los cuales son identificados por el valor respectivo que tiene el proceso, este proceso tiene como objeto dos variables que son, primeramente, la naturaleza del asunto y segundo por la cuantía por la que se ha instaurado el proceso. (Romero, 2011)

El Proceso ordinario es el centro primordial en regla general de la actuación procesal laboral, abarcando reglas que son supletorias en todo aquello aquel no esté expresamente previsto en el resto de las modalidades procesales. (Romero, 2011)

Anacleto (2015), señala; como un proceso por medio del cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a los cuales la ley no les otorga una vía procesal propia.

Es aquel que permite la resolución de conflictos de orden laboral, siempre que no se haya iniciado un tratamiento especial por parte de la norma procesal laboral

2.2.2.1.2. Principios aplicables

2.2.2.1.2.1. Principio de inmediación

El principio de inmediación como rector, y se le atribuye al juzgador la calidad de director del proceso teniendo libertad para valorar las pruebas e indicios y la facultad de preciar el comportamiento procesal de los aportes. (Anacleto, 2015)

Vinatea y Toyama (2019) señalan que la principal muestra de eficacia de este principio, en el contenido de la NLPT es que se ha señalado que este debe regir la ejecución de las audiencias laborales en el nuevo proceso.

Este principio es la relación directa del juez, las partes y sus abogados las pruebas ofrecidas, ya que este principio tiene estrecha relación con el principio de oralidad.

2.2.2.1.2.2. Principio de oralidad

Debemos entender por oralidad el predominio de lo hablado sobre lo escrito, mas no su exclusividad, siendo su principal manifestación durante la audiencia, en la que se propicia una relación directa entre el juez, las pruebas testigos y peritos y con las partes, la oralidad significa inmediación, concentración, publicidad (Castillo, 2010)

Castillo (2010) sostienen que este principio se constituye en el principio esencial del nuevo proceso laboral sobre él se asientan y fundamenta los demás principios. La inmediación del juez requiere de la oralidad del proceso laboral, es así que el juez toma el rol protagónico ya no se centra como un espectador sino como el director del proceso.

2.2.2.1.2.3. Principio de concentración

Vinatea y Toyama (2019) precisan que este principio se orienta a garantizar la finalidad del nuevo proceso. Que sea la misma persona quien conozca las pretensiones los hechos, su fundamentación, y su demostración, todo ello en la menor cantidad de actos posibles a fin de que con garantía del proceso de inmediación, el juez que apreciado toda la actividad sea quien decida sobre la causa.

2.2.2.2. Sujetos del proceso

2.2.2.2.1. El juez

El juez asiste a todos los sujetos que han adquirido la condición de parte en cualesquiera procesos jurisdiccionales, cuyo contenido esencial radica en preservar la vigencia y efectividad del principio de legalidad, creación, constitución, competencia y composición de los órganos judiciales con el fin de asegurar su plena independencia en el ejercicio de la potestad jurisdiccional (Pérez, 2015).

2.2.2.2.2. Las partes

Oliva (2008) señaló que dentro del proceso que es toda la parte será la porción del proceso la cual ante el órgano jurisdiccional acude para que se diga el derecho respecto a ellos en la cuestión principal.

2.2.2.3. La prueba

2.2.2.3.1. Concepto

Chanamé (2009) manifestó que la prueba judicial implica o conlleva la idea de confirmar el o los fundamentos de hechos de la pretensión jurídica deducida en el proceso. Esta situación sugiere el concepto de *thema probandum* o tema de prueba, es decir, los hechos propiamente tal invocados por el actor o los argumentados por el opositor o demandado.

La prueba busca la demostración de los hechos propuestos por las partes en el proceso. Es la materialización o comprobación de la existencia de un acto que llega a conocimiento del juez y que de esta manera contraste lo afirmado por los sujetos procesales para en su caso, darle o no la razón en su decisión. (Castillo, 2010)

La prueba es todo motivo o razón aportado al proceso por los medios y procedimientos aceptados en la ley para llevarle al juez al convencimiento de la certeza sobre los hechos

2.2.2.3.2. El objeto de la prueba

El objeto de la prueba es el hecho que debe verificarse y sobre el cual el juez emite un pronunciamiento. Es demostrar la verdad de los hechos propuestos por las partes al momento de interponer la demanda (por parte del demandante) y al momento de contestar la misma (por parte del demandado). (Castillo, 2010)

2.2.2.3.3. La valoración de la prueba

Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos. (Romero, 2011)

Asimismo, el juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba, esto significa que el elemento de prueba conserva su valor individual, pero que una vez reconocido el valor individual del elemento de prueba este debe ser apreciado en concordancia y convergencia con los demás elementos de prueba (Romero, 2011)

2.2.2.3.4. Finalidad de la prueba

La prueba como un instrumento para alcanzar una determinación verdadera de los hechos en el mundo para una correcta aplicación del derecho, es coherente con una concepción legal racional (Castillo, 2010)

2.2.2.4. La sentencia

2.2.2.4.1. Concepto

Castillo (2010) sostuvo que la sentencia es un acto jurídico procesal que emite del órgano de jurisdicción y por el cual se da una resolución a la controversia, también es el documento que contiene el texto de dicha resolución

La sentencia es el acto en cuya virtud el juez, en un proceso de cognición, declara la conformidad o disconformidad de una pretensión con el derecho objetivo, para proceder en su caso a su actuación. La sentencia no contiene otra voluntad que la de la ley, traducida en forma concreta por obra del juez, esto requiere la definición en forma previa del juicio de hecho, y luego la determinación del derecho aplicable, lo que debe ser expresado en forma clara. Por tanto, el juicio lógico es elemento esencial y característico de la sentencia (Díaz y Benavides, 2016)

Rodríguez (2010) expresó que la sentencia no es otra cosa que una resolución llevada a cabo por un órgano jurisdiccional que pone fin a un procedimiento judicial. Jurídicamente hablando, quien la decide siempre será un Juez o un cuerpo colegiado y contiene la declaración de voluntad de aquellos para aplicar el Derecho a un determinado caso concreto.

El objetivo de la sentencia es fijar la interpretación de las normas jurídicas que haya precisado el auto de admisión, no solo ante la ausencia de jurisprudencia sino también para rectificar, esclarecer, matizar o reafirmar su criterio porque así lo exigen las circunstancias del caso concreto que se enjuicia. (Rodríguez, 2010)

En conclusión, se puede manifestar que la sentencia es el acto procesal emanado del órgano jurisdiccional, a través del cual se administra justicia, poniéndole fin al proceso.

2.2.2.4.2. Estructura de la sentencia

Rodríguez (2010) indicó que son:

- a) Parte expositiva: El encabezamiento comienza con la consignación del órgano judicial, la numeración de los autos, la fecha en que se dicta, el tipo de delitos que se imputan, el nombre de las partes intervinientes, etcétera. Es muy importante porque contiene los datos que se necesitan para identificar la resolución, b) Parte considerativa, contiene la parte racionalmente jurídica y fáctica de la sentencia. En ella el juzgador, expone la actividad o tarea razonada, valorativa y jurídica que realiza y fundamenta, en el propósito de resolver o solucionar la causa o controversia. c) Parte resolutive, Es la última parte, es la conclusión lógica del documento, la que determina el futuro del proceso. En el fallo el juzgador resuelve las peticiones de las partes.

2.2.2.4.3. Clases de sentencias

- a) La sentencia definitiva, Es aquella dictada por el juez al final del juicio, aceptando o rechazando la pretensión del demandante, dando con ella fin al proceso, ésta es conocida también como la sentencia de mérito, la que satisface el derecho de acción, pero que solo satisface la pretensión cuando acoge y declara con lugar la demanda.,
- b) La sentencia interlocutoria, como su nombre lo indica, es aquella que se dicta en el curso del proceso, para solucionar cuestiones incidentales, como por ejemplo la admisión o negativa de una prueba; en otras palabras, son aquellas que deciden cuestiones accesorias y previas relativas al proceso y no al derecho discutido, hasta llevarlo al estado de ser decidido a través de una sentencia definitiva. (Díaz y Benavides, 2016)

2.2.2.4.4. Principio de congruencia

El juez deberá dictar su fallo congruente con la demanda y no podrá resolver de oficio sobre excepciones que sólo puedan ser propuestas por las partes”. Es por ello que las resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales deben de concordar con las peticiones hechas por las partes dentro de la litis, es decir que, los jueces no pueden excederse en resolver o dejar de resolver algún punto solicitado en la demanda o en su contestación (Casación N° 621-2001, 2002, Sala de derecho Constitucional y Social).

El requisito lógico de las sentencias es el principio de congruencia procesal, pues entre lo razonado y lo resuelto debe haber congruencia, de manera que no se presenten contradicción. (Casación N° 621-2001, 2002, Sala de derecho Constitucional y Social).

El principio de congruencia procesal evita cualquier exceso de autoridad, estableciendo un límite a la potestad decisoria del Juez, prohibiendo introducir sorpresivamente alegaciones a cuestiones de hecho que las partes no puedan ejercer su plena y oportuna defensa. (Hinostroza, 2004)

2.2.2.4.5. Principio de motivación

2.2.2.4.5.1. Concepto

En la medida en que el objetivo principal del proceso es el acercamiento a la verdad judicial, los jueces deben motivar razonada y objetivamente el valor jurídico probatorio en la sentencia. El derecho a la prueba comprende no solo el derecho a que los medios de prueba practicados sean valorados de manera adecuada, sino también a la motivación debida. La valoración de la prueba debe estar motivada por escrito, con el fin de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado (Díaz y Benavides, 2016)

La motivación de las resoluciones es una garantía básica que permite una adecuada configuración del derecho al debido proceso; siendo la motivación el medio por el cual, todos quienes tengan poder para decidir sobre una causa, argumenten lógicamente las consideraciones que han tomado en cuenta al momento de resolver un determinado caso. (Díaz y Benavides, 2016)

2.2.2.4.5.2. Importancia de la motivación

La motivación de las resoluciones judiciales es importante para la observancia de un proceso debido, y más concretamente dentro del litigio, para la observancia del derecho a la tutela efectiva y expedita de los derechos e intereses de las personas, sin que en ningún caso quede en indefensión. (...) la motivación responde a la debida y lógica coherencia de razonabilidad que debe existir entre la pretensión, los elementos fácticos, las consideraciones y vinculación de la norma jurídica y la resolución tomada. (Castillo, 2010)

De lo señalado anteriormente la motivación constituye un juicio lógico que se desarrolla alrededor de la pretensión, asimismo el juez al momento de sentenciar debe exponer, a las partes y a la sociedad, las razones que han tenido para resolver en forma constante en la parte dispositiva de la sentencia.

2.2.2.4.6. Principio de valoración

El principio de valoración de los medios probatorios abarca una operación intelectual que se encuentra destinada a establecer de forma eficaz los elementos probatorios que son recibidos en el proceso. (Arévalo, 2016)

El principio de valoración tiene una tarea fundamental es realizar un análisis razonado de cada uno de los elementos de confirmación que son introducidos por las partes en el proceso, y que sirven para dar una aclaración firme de los hechos que se exponen y así el juez pueda resolver con un sustento más adecuado. (Castillo, 2010)

2.2.2.4.7. Elementos relevantes de la sentencia

2.2.2.4.7.1. La claridad de la sentencia

Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito. Harán las declaraciones que aquéllas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate (Tayoma, 2019)

La claridad, en las demandas laborales, se sustenta en la aplicación de las normas sustantivas en esa medida cumple un papel instrumental pues de esta forma se puede llegar a comprender la decisión del juez de forma más específica. La claridad, exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal. (Vinatea y Toyama, 2019)

2.2.2.4.7.2. Máximas de la experiencia

Arévalo (2016) señaló que el juez utiliza para motivar su decisión sobre los hechos, resultando muy útil no una invocación genérica y abstracta a las máximas de experiencia sino a la concreta máxima de experiencia de cada medio probatorio. Ello significa que la justificación no debería limitarse a una referencia genérica a las máximas de experiencia, a modo de cláusula de estilo y vacía de contenido, sino que el juzgador debería dotar de contenido a la máxima con respecto a cada medio de prueba (ej. coherencia de la declaración del testigo, fiabilidad de la declaración de la parte, contextualización del documento, observancia de los parámetros científicos en la elaboración del dictamen, etc.).

De lo señalado las máximas de la experiencia son normas de valor general, independientes del caso específico, pero como se extraen de la observación de lo que generalmente ocurre en numerosos casos, son susceptibles de aplicación en todos los otros casos de las mismas especies.

2.2.2.5. Los medios impugnatorios

2.2.2.5.1. Concepto

Toda providencia del juez, debido a su carácter de acto humano es propensa a estar equivocada o defectuosa, es por esta razón, que existen algunos remedios tendientes a poner a disposición de las partes la posibilidad de solicitar ante el mismo juez o ante un superior, una decisión diferente, en la que se purifiquen errores y defectos de la decisión anterior. (Castillo, 2010)

2.2.2.5.2. Medio impugnatorio formulado en el estudio

El medio impugnatorio interpuesto por el demandado fue el recurso de apelación teniendo como sustento en que el juez no ha valorado bien los medios de prueba presentados, y por lo cual al no haberse tramitado como corresponde los medios probatorios el fallo no corresponde a lo solicitado, por lo que busca mediante la apelación que un órgano superior examine nuevamente el caso con un criterio más pertinente y en aplicación a la norma. (Expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. Citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000, 2013)

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 (Muñoz, 2014).

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 (Muñoz, 2014).

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 (Muñoz, 2014).

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 (Muñoz, 2014).

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 (Muñoz, 2014).

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

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

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

Cuantitativa. La investigación se inició con el planteamiento del problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

Cualitativa. La investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado (Juez unipersonal o colegiado) quien(es) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de

estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a esta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto; por lo tanto, la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realizó de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

En la investigación descriptiva, Mejía (2004) sostiene, que 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, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la

metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. 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 & Baptista, 2010).

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

Conceptualmente, la 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”. (Centty, 2006, p.69).

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) 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, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). 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 la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03, que trata sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como **anexo 1**; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a 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 presente 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.) 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).

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 presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de 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, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en

cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este 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 (Muñoz, 2014).

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicarán 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, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

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

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

En la presente investigación se utiliza 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) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) 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.

4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

4.6.1. De la recolección de datos

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentra en el **anexo 4**, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

4.6.2. Del plan de análisis de datos

4.6.2.1. La primera etapa. Será actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.6.2.2. Segunda etapa. Será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

4.6.2.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, será una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; 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, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

Finalmente, los resultados serán el producto 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**.

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “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 presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

En términos generales, la matriz de consistencia sirve para asegurar el orden, y asegurar la científicidad del estudio, que se evidencia en la logicidad de la investigación.

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD - TRUJILLO. 2019

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2019.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
---	--	--

4.8. 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).

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

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Trabajo Transitorio - Trujillo

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		
			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	[9 - 10]	Muy alta						
		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
													39		

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

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

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

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera Sala Especializada Laboral – Distrito Judicial de la Libertad

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	Media	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						39	
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta							
									[5 - 6]	Mediana							
									[3 - 4]	Baja							
	Parte considerativa			2	4	6	8	10	20	[17 - 20]							Muy alta
										[13 - 16]							Alta
		Motivación de los hechos						X		[9- 12]							Mediana
		Motivación del derecho						X		[5 -8]							Baja

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

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

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

5.2. Análisis de los resultados

En cuestiones de forma

En el presente trabajo, el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de la Libertad.

Por lo tanto, aplicando la metodología establecida se obtuvo el siguiente resultado: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Los presupuestos para que la demanda se declare fundada fueron: Se comprobó después de una verificación la existencia de un despido arbitrario conforme alegó el actor, puesto que, el procedimiento de inspección que realizó el Ministerio de Trabajo constató el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador, el procedimiento de inspección sirvió para verificar el despido arbitrario a efectos de velar el cumplimiento de disposiciones legales y convencionales en materia laboral, por otro lado, se evidenció que la demandada jamás curso la carta notarial de pre aviso por despido al trabajador como alegó en sus escrito de contestación pro lo que, se le imputa una falta grave de abandono de trabajo y mucho menos se le otorgó el plazo de ley para que el trabajador ejerza su legítimo derecho de defensa, trasgrediendo de esta forma la ley, por lo consecuente se afirmó que el despido del que ha sido objeto el actor deviene en arbitrario, por lo tanto el juez determinó declarar fundada la pretensión.

En cuestiones de fondo

Respecto a la parte expositiva se evidencio que se cumplieron los cinco parámetros establecidos para la introducción y postura de las partes, donde el juzgador ha considerado el encabezamiento, el asunto, ha individualizado las partes para tener

conocimiento quienes son sujetos de la controversia, haciendo mención el juez a la actividad procesal, la cual mediante fecha doce de agosto se entablo la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, se corrió traslado para su contestación y después de haber sido formulada por la parte demandada se llevó a cabo la audiencia de conciliación sin acuerdo conciliatorio alguno se procedió a desarrollarse la audiencia de juzgamiento, donde se escuchó la teoría del caso se presentó alegatos pertinentes entre ambas partes y fueron admitidos los medios de pruebas que servirán para un mejor esclarecimiento de los hechos en la decisión final.

En cuanto a la parte considerativa de la sentencia de primera instancia el juez considera las siguientes pretensiones que corresponden emitir su pronunciamiento las cuales son: a) pago de CTS, b) pago de vacaciones no gozadas y trucas durante todo el tiempo de servicios, c) pago de gratificaciones, d) pago de horas extra, y e) pago de indemnización por despido arbitrario, más los respectivos intereses legales y costas y costos que deriven del proceso.

En la parte resolutive, el juzgador ha cumplido con desarrollar los 5 parámetros previsto; cumpliendo con la aplicación del principio de congruencia, es así que; no se omitieron, ni se alteró, o excedió; en resolver lo contrario a lo solicitado y en aplicación a lo normado declarando fundada la demanda por pago de indemnización por despido arbitrario y otros, y ordenando la retribución de S/ 30, 830.13 soles por cada una de las pretensiones mencionadas en la demanda.

Respeto a la sentencia de segunda instancia, el A quo después de evaluar cuidadosamente lo resuelto por el órgano de origen se pronunció dejando su confirmación de la sentencia de primera instancia porque cumplió con todos los criterios adecuados en su resolución, sin embargo, revocan en una de las pretensiones de horas extras solicitadas por ser pagado dicho concepto remunerativo al recurrente, dejando al actor la suma de S/ 13,191.48 soles más los respectivos intereses legales.

VI. CONCLUSIONES

Tomando en cuenta el objetivo general trazado en el estudio, se concluye:

- El supuesto factico que sustenta la pretensión sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales fue: se comprobó pro el Ministerio de Trabajo en una inspección el despido arbitrario esta verificación sirvió para velar el cumplimiento de disposiciones legales y convencionales en materia laboral, por lo que al analizar las sentencias de estudio se concluyó que ambas sentencias son de muy alta calidad porque el juez interpretó adecuadamente los hechos que fueron expuestos, aplicando el principio de la debida motivación como elemento garante del debido proceso, y el principio de la valoración conjunta como elemento factico conducente a la acreditación de los hechos que sustentan la pretensión, la norma legal aplicada fue “*La nueva ley procesal del trabajo*” N° 29497, ley que otorga los derechos a los trabajadores.
- Que, la sentencia de primera instancia y la segunda instancia su calificación fue de muy alta calidad porque ambas alcanzaron el rango de 39 según el cumplimiento de la lista de cotejos estipulados, dado que emergen de un proceso real donde el juez valoro los medios de pruebas pertinentes ates de emitir su pronunciamiento acogándose a lo normado y a la jurisprudencia y doctrina establecida para el caso en lo laboral.
- En cuanto a un criterio evaluador ambas sentencias cumplieron con una estructura debidamente fundada y su aplicación como se visualiza está desarrollada de forma fáctica, el juez no incurre en ninguna duda a la hora de emitir su fallo, por el hecho que los medios de pruebas ofrecidos por la parte demandante dan la certeza que lo que pretendía es de acuerdo a la ley y le corresponde por ser un derecho laboral.

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. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Águila G. (2013). “*El ABC del Derecho Laboral*”. Segunda edición. Lima, Perú: San Marcos
- Anacleto, (2015), *Manual de derecho del trabajo, derecho individual, derecho colectivo, derecho procesal con la nueva ley procesal del trabajo N° 29497*. Lima, Perú: Lex & Iuris. Recuperado de: https://issuu.com/lexiuris/docs/_ndice_de_manual_de_derecho_del_tr
- Arévalo, M. (2016) *Estudio críticos sobre el trabajo*. Primera Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Avalos, J. (2011). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo. Estudio y análisis crítico de la ley N 29497*. Sin Edición. Lima, Perú: Juristas editores,
- Bazán, V. y Pereira, S. (2018). “*Problemas y Soluciones al Derecho de Acceso a la Justicia en el Perú*”. En: Revistas PUCP. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13131/13742>
- Blancas, C. (2001). “*El despido en el derecho laboral peruano*”. Sin Edición. Lima Perú: ARA Editores.

- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Carvalho, F. (2018). “*Cada día es más urgente reformar la Justicia en el Perú*”. En: Copyright. Recuperado de: <https://rpp.pe/politica/actualidad/opinion-cada-dia-es-mas-urgente-reformar-la-justicia-en-el-peru-noticia-1141441?ref=rpp>
- Castillo, A. (2010), *El título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo*. La república. Trujillo: Boletín informativo
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Castro, E. (2016). “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por daños y perjuicios, en el expediente N° 01780-2012-0-1706-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo.2016*”. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/396/CALIDAD_DANOS_%20CASTRO_GUERRERO_ERIKA_YADHIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casación N° 621-2001, 2002. Pg. 315. Lima, Perú: En: Diario oficial el peruano. Recuperado de: http://historico.pj.gob.pe/cortesuprema/cij/documentos/AnalesJudiciales2002_071009.pdf
- Centy, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin Edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de:

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Chanamé, R. (2009). “*Comentarios a la Constitución*”. Cuarta Edición. Lima, Perú: Jurista Editores.

Díaz, F. y Benavides, E. (2016). “*EL trabajo en el Perú*”. Primera Edición. Lima, Perú: Juristas Editores E.I.R.L.

Expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03. “*Indemnización Por Despido Arbitrario y pago de beneficios sociales*” Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo.

Gaceta Jurídica. (2018) “*El Código Procesal Civil explicado en su doctrina y jurisprudencia*” Tomo II. Primera Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Gestión. (2018). “*Sepa cómo evalúan al sistema de justicia peruano en el mundo*” En: Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/peru/politica/sepa-evaluan-sistema-justicia-peruano-mundo-237991-noticia/>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. México: Mc Graw Hill

Hinojosa, A. (2004). *Sujetos del Proceso laboral*. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

ISO 9001. (2013). *¿Qué es calidad?* En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

Jurista Editores (2013). *Código Civil*. Lima, Perú: Jurista Editores

- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y 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
- Mariscal, F. (2013). *“La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos”*. Tesis para optar el título de abogado. Universidad Mayor de San Andrés – Bolivia. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/13351/T4274.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo.* Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/6928/6138>
- Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central.* Chimbote, Perú: ULADECH católica
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis.* Tercera Edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Oliva, F. (2008). *Falta de positividad del artículo 61 del decreto ley 107, en cuanto a la designación del juzgado en los escritos iniciales y la desmedida interposición de excepciones de demanda defectuosa por parte de los demandados en la ciudad de Guatemala.* Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7547.pdf
- Pala, D. (2017). *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 02875-2009-0-1601-JR-CI-06, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2017”*. Recuperado

de:http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2651/CALIDAD_INDEMNIZACION_PALA_CORREA_DATALY_ESTEPHANEE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, L. (2015). “3 aspectos básicos de la valoración de prueba mediante la sana crítica en los procesos civiles y mercantiles”. Recuperado de: <http://iusvirtual.com/site/2015/09/24/3-aspectos-basicos-de-la-valoracion-de-prueba-mediante-la-sana-critica-en-los-procesos-civiles-y-mercantiles/>

Romero, F. (2011). “*El nuevo proceso laboral*”. Sin Edición. Lima, Perú: Grijley.

Rodríguez, S. (2010). *Interpretación constitucional y judicial*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3698817.pdf>

Rodríguez, H. (2016). “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por daños y perjuicios, en el expediente N° 00081-2010-0-2506-JP-CI-01, del Distrito Judicial del Santa – Nuevo Chimbote. 2016*”. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1630/CALIDAD_DANO_RODRIGUEZ_CERNA_HARRY_ARSENI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supu-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf

Tayoma, J. (2019). *Soluciones Laborales*. Sin edición. Lima, Perú: El Búho E.I.R.L.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2019). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Administración de Justicia en el Perú. Aprobada por Resolución N° 0978-2019- CU-ULADECH católica. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación

Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera Edición. Lima, Perú: San Marcos

Vinatea, L. y Toyama, J. (2019). *“Nueva ley procesal del trabajador, análisis y comentarios”*. Primera Edición. Lima, Perú: Gaceta jurídica S.A.

Zegarra, V. (2017). *“Despido nulo y pago de indemnización por daños y perjuicios”*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo (UCV) Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17080/Zegarra_ZV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

**A
N
E
X
O
S**

**ANEXO 1: EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:
SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL
EXPEDIENTE: N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03**

PRIMERA INSTANCIA - PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO

EXPEDIENTE : 03208-2013-0-1601-JR-LA-03
DEMANDANTE: A.
DEMANDADO : B.
MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
JUEZ : E
SECRETARIA : F
FALLO : FUNDADA LA DEMANDA

SENTENCIA N° -2014-1JETT-NLPT

RESOLUCIÓN NÚMERO: SIETE

Trujillo, tres de julio
Del año dos mil catorce. -

VISTO; La presente causa laboral, signada con el número tres mil doscientos ocho guiones dos mil trece, seguido por A., sobre Indemnización por Despido Arbitrario y otros, contra la B., tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral; la que consta de ciento cuarenta y tres folios.

I. PARTE EXPOSITIVA:

1. El demandante - don A.- sostiene:

- Haber ingresado a trabajar para la demandada el 03-enero-2011; en el cargo de Agente de Seguridad del C.C.B. de la ciudad de Trujillo, percibiendo una remuneración mensual de S/. 975.00, con un horario establecido de lunes a sábado de 08:30 am hasta las 21:00 horas (rotando en el horario nocturno) y desde las 21:00 horas hasta las 09:00 am (a pesar de que la realidad fuese distinta, ya que realizaba en ocasiones turnos dobles), quedando acreditado el vínculo con las boletas de pago.

- En síntesis, alega el demandante sobre el despido arbitrario que al llegar a laborar el día 04-mayo-2013 (fecha de cese) se suscita una disputa interna entre la nueva junta representada por su presidente señor C., el mismo que toma posesión de las oficinas y comunica a todo el personal de seguridad que ese era su último día de labores, ya que se había contratado a otro personal. Al día siguiente, efectivamente no permitieron el ingreso y con ello no se pudo firmar el libro de asistencia, situación que fuera comunicado conjuntamente con los demás compañeros a la Gerencia de Trabajo, solicitando la visita de inspección, la que se frustró dado que la nueva junta no permitiera el ingreso del inspector de trabajo, ese mismo día 13-mayo-2013 se le hace llegar una carta notarial de despido por haber incurrido en falta grave, al faltar injustificadamente al centro de labores. En tal sentido el actor solicita indemnización por despido arbitrario y como consecuencia de ello el pago de sus beneficios el cual consta de CTS, vacaciones no gozadas, gratificaciones (debe advertirse que esta pretensión ha sido solicitada en el escrito de subsanación de la demanda ver folios 52 y corroborada en la Audiencia de Juzgamiento minuto 02:30 el cual ha quedado registrado en el SIJ) y horas extras, más los intereses legales, costos y costas del proceso. Con los demás fundamentos que señala.

2. La demandada: B., representado por su presidente señor C.- Sostiene:

- Que es falso que el demandante haya ingresado a laborar el 03-01-2011; siendo verdad que el actor entró a laborar en el mes marzo del año 2011 en el cargo de vigilante. Desconoce la razón de porque no se habría presentado a laborar en su centro de trabajo, incurriendo en la causal de abandono de trabajo, cursándole la carta notarial respetiva. Que el anterior sueldo percibido por el actor era de S/. 750.00 nuevos soles mensuales. Que sus beneficios sociales le han sido cancelados oportunamente,

cada vez que le renovaba su contrato, e igual forma sucede con sus vacaciones, con respecto al pago de horas extras no le corresponde ya que su trabajo es considerado dentro de la Legislación Laboral como de jornada extraordinaria al realizar labores especiales (labor de vigilancia). Con los demás fundamentos que señala.

3. ACTIVIDAD PROCESAL

El escrito de demanda corre de folios 40/47.

Mediante resolución número dos de fecha doce de agosto del año dos mil trece se resuelve admitir la demanda a la vía del Proceso Ordinario Laboral, folios 54/55.

El escrito de contestación de demanda corre de folios 106/108.

El acta de Audiencia de Conciliación corre a folios 111; no arribando a acuerdo conciliatorio alguno.

El acta de Audiencia de Juzgamiento corre a folios 142/143; con sus teorías del caso, alegatos correspondientes y medios de prueba actuados en la audiencia de su propósito se pasa a su desarrollo que es como sigue:

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Sobre la base de lo señalado por el demandante en su escrito de demanda, debe advertirse que si bien es cierto se ha demandado las vacaciones no gozadas no se ha solicitado el pago de la indemnización en ese extremo conforme prescribe la ley; sin embargo en la teoría del caso promovido por el abogado del demandante en la Audiencia de Juzgamiento en el minuto 07:45 solicita se ordene también el pago de la indemnización por las vacaciones no gozadas y trucas, conforme ha quedado registrado en el SIJ; de igual forma sucede en el extremo de las gratificaciones conforme ha quedado registrado en la Audiencia de su propósito minuto 02:30. Siendo esto así queda claro con respecto a las pretensiones señaladas por la parte demandante e integradas en la presente resolución como parte de lo establecido en los principios laborales constitucionales que son aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante interpretación, aplicación o integración normativa, y lógicamente por el artículo 12 de la NLPT “prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias” y es precisamente en mérito a ello, que va a circundar la prueba, y sobre lo que el Juez va a sentenciar, mas no es sobre la demanda escrita1.

SEGUNDO: Para efectos de dilucidar si es posible el pago de beneficios sociales pretendidos por el demandante, primero es deber del Juzgado verificar si ha existido un despido arbitrario conforme alega el actor; pues veamos, para nuestro ordenamiento legal el despido arbitrario se configura en dos escenarios: En primer lugar, cuando se despide al trabajador sin haberse expresado causa o sin causa o en segundo lugar, cuando se despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el juicio o proceso judicial. En tal sentido, una vez determinada la causa (si es que la existe) que justifica el despido se cursa comunicación escrita al trabajador imputándole expresamente que ha incurrido en la causal de despido justificado que se le indica en la carta de preaviso (la falta grave) concediéndole seis días naturales para que presente su descargo si se trata de causas relacionadas con su conducta, o 30 días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia si se trata de causas relacionadas con su capacidad laboral; debemos avocarnos al primer supuesto, ahora al término de dicho plazo y de no haberse desvirtuado los cargos se cursa comunicación escrita al trabajador dando por terminada la relación laboral e indicando de modo preciso la causa del despido y la fecha en que se hará efectiva Artículos 31-32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Pues veamos cómo han sucedido los hechos de manera cronológica amparándonos en los medios de prueba que en esta etapa se van a dilucidar, a folios 32 obra la carta notarial de despido por falta grave de abandono de trabajo desde el sábado 04 de mayo del 2013 hasta el 13 de mayo del 2013 remitida por el Presidente de la Junta señor C. al trabajador hoy demandante E.J.T., su fecha 13- mayo-2013, precisando además de que el cese es a partir del 07-mayo-2013. Sin embargo podemos verificar que en autos obra una solicitud de verificación por despido arbitrario de fecha 07-mayo-2013 (ver folios 33/36) dirigida a la autoridad de trabajo solicitando una verificación a fin de establecer el despido arbitrario del que ha sido objeto juntamente con otras personas, posteriormente con fecha 24-mayo-2013 después de haberse frustrado tal diligencia se realiza el acta de verificación de despido arbitrario (ver folios 05/08) mediante el cual se deja constancia que los denunciados se apersonan a las oficinas del Ministerio de Trabajo por cuanto en la dirección del centro laboral no reúne las condiciones de seguridad para realizar este acto, indicándose además que la empresa demandada no se presentó a ese

acto pese a haber sido válidamente notificada hasta en dos oportunidades, señalando además que el 13-mayo-2013 el inspector auxiliar se apersonó al lugar de los hechos siendo obstaculizado por los nuevos agentes de seguridad de la nueva junta de propietarios del Boulevard, para posteriormente la empresa demandada presentar por mesa de partes la carta notarial de despido al denunciante hoy demandante con fecha 13-mayo-2013; se debe advertir primero que no hay coherencia respecto a la formalidad de presentación de los documentos que se debe presentar cuando se configura un despido laboral, situación que ha ocurrido en el presente caso dado que no existe ninguna carta de preaviso con el plazo de ley para realizar los descargos correspondientes, el cual es corroborado por la autoridad de trabajo en el acta de verificación. El Procedimiento de inspección sirve para verificar el despido arbitrario a efectos de velar por el cumplimiento de disposiciones legales y convencionales en materia laboral, siendo una de las facultades del inspector la de ingreso sin preaviso², entonces dada la connotación del caso tal situación amerita un reproche total contra la conducta de la demandada a efectos de frustrar dicha inspección.

TERCERO: Por otro lado, se debe resaltar que al actor se le despido de su centro de labores, imputándole la falta grave de abandono de trabajo desde el 04-mayo-2013 hasta el 13-mayo-2013; sin embargo, el demandante alega que no pudo ingresar a su trabajo (lunes 06-mayo-2013) por haber sido impedido de hacerlo por parte de la nueva administración y así lo ratifica en la audiencia de su propósito. Que, a folios 6 obra el acta de verificación de despido, ofrecido como medio probatorio por parte del actor, y en la cual el inspector señala que con fecha 13 de mayo del 2013 se apersonó al Centro Laboral, habiendo sido impedido por parte de los integrantes de la nueva Junta Directiva, lo que motivó que la diligencia se llevara a cabo posteriormente en las Oficinas del Mintra, hecho este que nos lleva a la convicción de que efectivamente el día 06 de mayo cuando el demandante se apersona a su centro de labores, es impedido por la N.J.de.P.del.B.; ahora si el actor no pudo ingresar por una situación ajena a su persona no resulta propicio alegar un abandono pues este no se configura, es decir no se puede inferir un despido por abandono de trabajo dada las circunstancias de cómo se han suscitado los hechos los que han sido corroborados por los medios de prueba aportados al proceso. Así las cosas, siendo evidente que la demandada jamás le curso la carta de pre aviso de despido, imputándole la falta grave de abandono de trabajo y mucho menos se le otorgó el plazo de ley para que ejerza su legítimo derecho de defensa, transgrediendo la ley, consecuentemente se puede colegir que el despido del que ha sido objeto el actor deviene en arbitrario, por tanto, corresponde declarar fundada esta pretensión.

CUARTO: Ahora otro aspecto que hay que tener en cuenta es que el actual presidente de la B. don C. logra inscribir su representación legal recién el 20-12-2013 formalmente en los Registros Públicos después de una serie de subsanaciones conforme así lo señala en la Audiencia de Juzgamiento; asimismo a folios 92 obra la Partida N° 07059139 en la que consta que con fecha 02-07-2013 se acuerda la elección de la Directiva de la Junta de Propietarios para el periodo 2013-2015; siendo esto así se puede concluir que la carta notarial de fecha 13-05-2013 no podría resultar válidamente aplicable al demandante dado que a esa fecha la nueva junta no tenía representación legal de realizar cualquier cambio de personal, menos el de despedir, por lo tanto esta es una circunstancia más para amparar lo pretendido por el actor. Asimismo se puede evidenciar en la Audiencia de Juzgamiento al momento de la actuación de las testimoniales respecto al segundo testigo presentado por la demandada en el minuto 01:15:55 la parte demandada deja notar que el testigo no habría concurrido voluntariamente y más bien habría sido conducido por la demandada para que testifique a favor de su empleadora, debiendo tenerse en cuenta que las declaraciones para que sea válidas tienen que ser voluntarias y espontáneas, situación que no se ha dado en el presente caso, lo que abona a favor de la tesis del actor.

QUINTO: Ahora bien, en el presente proceso constituyen hechos no necesitados de actuación probatoria, porque no han sido expresamente negados por la parte emplazada (segundo párrafo del artículo 19 de la NLPT, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil) el cargo desempeñado por el actor que es el de Vigilante. Ahora respecto a la fecha de ingreso el actor señala haber ingresado a laborar el 03-01-2011 mientras que la demandada señala que el actor ingresó a laborar recién en el mes de marzo del mismo año (ver folios 106) por lo que corresponde valorar los medios probatorios aportados al proceso; que, el demandante ofrece como medio probatorio de su parte una boleta de pago folios 03 en la que se aprecia como fecha de ingreso el 13-02-2012,

asimismo ofrece también las hojas de control de asistencia, en las que se puede apreciar (folios 09/31 y 116/141) que el actor firmó su ingreso de entrada a su centro de labores el 01-02-2011; documentales que no han sido desvirtuadas por la parte demandada; más aún si a folios 03 obra el acta de verificación de despido arbitrario en la cual se precisa la fecha de ingreso del actor a su centro laboral como la de enero del 2011, la misma que no fue materia de cuestionamiento administrativo (estado de verificación administrativa), por lo tanto se toma como cierta la fecha que señalada por el actor, esto es la del 03-01-2011 bajo el Principio de Veracidad, vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material, siendo evidente que su fecha de cese ocurrió el 04 de mayo del 2013.

SEXTO: Las pretensiones que corresponde emitir pronunciamiento son:

- 1) Pago por CTS;
 - 2) Pago de vacaciones no gozadas y trucas, por todo su tiempo de servicios;
 - 3) Pago de gratificaciones;
 - 4) Pago de horas extras;
 - 5) Indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales, costos y costas del proceso.
- Corresponde resaltar que, si bien las pretensiones de gratificaciones y la indemnización por vacaciones no gozadas y trucas, difieren de lo señalado en la audiencia de conciliación, ello obedece a que han sido precisadas por la parte demandante en la audiencia de juzgamiento (minuto 02:30 y 07:45 de audio y video del SIJ respectivamente), precisiones que de ninguna manera vulnera el derecho de defensa de la demandada quien estuvo presente en la audiencia de juzgamiento.

SÉPTIMO: Lo últimamente expuesto, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la NLPT le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra a los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

OCTAVO: Respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios, debe liquidarse de modo semestral (Enero-Abril, Mayo-October, Noviembre-Abril, Abril-October y Noviembre-Abril), con inclusión del promedio del pago de gratificaciones (1/6) en la remuneración computable, la que se liquida por los meses y días laborados en cada semestre, según lo previsto por los artículos 2, 9, 16, 18 y 21 de la LCTS; por los periodos laborados: Del 03-enero-2011 AL 04-mayo-2013. Esta pretensión asciende a S/.2,640.62 nuevos soles, tal como se detalla en el cuadro adjunto:

periodo	rem	comtotal	CTS	pagos	total
ene-2011 a abr-2011	1,137.50	379.16	0		379.16
may-2011 a oct-2011	1,137.50	568.75	0		568.75
nov-2011 a abr-2012	1,137.50	568.75	0		568.75
abri-2012 a oct-2012	1,137.50	568.75	0		568.75
nov-2012 a abr-2013	1,110.42	555.21	0		555.21
total	2,640.62				

NOVENO: Respecto al pago de vacaciones no gozadas y truncas, por todo su tiempo de servicios, y la indemnización por no goce de vacaciones. El empleador debe pagar una remuneración por el trabajo realizado, otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (en la práctica se abonan solo dos remuneraciones ya que la remuneración por haber laborado en vacaciones se entiende que se pagó oportunamente). A lo antes descrito se suele denominar la “triple vacacional”. Se pasa a otorgar este derecho conforme al artículo 25 de la Constitución Política y a nivel legal los artículos 10 y 23 del Decreto Legislativo N° 713; y también el Acuerdo N° 03-99 del Pleno Jurisdiccional Laboral de Mil novecientos noventa y nueve; se calcula con el promedio de la remuneración al cese; (Se calcula con la última remuneración percibida de S/. 975.00 nuevos soles). Esta pretensión asciende a S/2,669.70 nuevos soles, tal como se detalla en el cuadro adjunto:

VACACIONES

periodo	vac	indem vac	pagos	total	
2011-2012		975	975	580.3	1,369.70
2012-2013		975	975	0	975.00
2013 trunc		325		0	325
total					2,669.70

DÉCIMO: Respecto al pago de Gratificaciones. Periodos desde julio y diciembre de 2011, julio y diciembre 2012. Se liquida en mérito a artículos 9, 16, 17 y 18 del D.S. N° 001- 97-TR, Ley N° 27735 artículos 3 y 5-Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2002-TR.-considerando las remuneraciones percibidas por el actor. Se advierte que los conceptos de movilidad y refrigerio no sirven de base para efectuar dichos pagos al no ser conceptos remunerativos conforme a los criterios establecidos por la Superior Sala Laboral (NLPT). Se determina que la demandada deberá de abonar a favor del actor la suma de S/. 4,712.50 nuevos soles por concepto de Gratificaciones, conforme al cuadro que se anexa:

periodo	gratific.	pagos	total
jul-11	975.00	0	975.00
dic-11	975.00	0	975.00
jul-12	975.00	0	975.00
dic-12	975.00	0	975.00
2013-trunc	812.50	0	812.50
total	4,712.50		

DÉCIMO PRIMER: Respecto al pago de Horas Extras.

Las labores en jornadas extraordinarias en horas extras, requieren prueba por la parte que las alega; ello por cuanto si bien el artículo 23,4 de la Ley Procesal del Trabajo – Ley número 29497 prescribe que el empleador debe probar el cumplimiento de sus obligaciones de trabajo, sin embargo tal carga probatoria del empleador surge desde el momento que el trabajador cumpla con acreditar que realmente existieron esas labores; siendo de aplicación lo dispuesto el primer párrafo del citado artículo 23 de la Ley número 29497, según el cual, corresponde a las partes probar sus afirmaciones.

Para esta juzgadora este extremo de la demanda es fundado, dado que el actor laboró en jornadas de doce (12) horas tal como se verifica de las copias de las hojas de asistencia presentadas por el demandante; en los cuales se informa sobre jornadas rotativas laboradas de doce (12) horas diarias en turnos diurnos y nocturnos, con lo que se verifica que el actor tenía una jornada pre determinada de 12 horas.

Es de acotar que corresponde tener en cuenta que si bien el actor laboró en vigilancia, las reglas de la experiencia nos enseñan que tales labores por su propia naturaleza, al haber sido prestadas en las instalaciones de una centro comercial, han exigido concentración de la atención durante toda la jornada de trabajo, por el ingreso y salida de personas, resguardo de las instalaciones de la entidad, de sus bienes entre otros; asimismo se debe considerar que la demandada no ha realizado ninguna actividad probatoria a fin de acreditar que las labores del actor estuvieron alternadas con lapsos de inactividad, pues no ha expuesto en la audiencia de juzgamiento la existencia de un manual de

funciones o el detalle de la labor realizada por el referido trabajador, tal como se verifica de la audiencia de juzgamiento, donde la demandada a través de sus abogados no ha desarrollado actividad probatoria al respecto a lo que se encontraba obligada de conformidad con lo prescrito en la primera parte del artículo 23 de la Ley N° 29497: 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos (...); tal es el caso que el actor acreditó laborar en jornadas de 12 horas cumpliendo con su carga probatoria, todo lo cual genera convicción respecto a que las labores del actor se han desarrollado en permanente atención, por lo tanto no está exenta de la jornada máxima de trabajo, no constituyen actividades de naturaleza intermitente o de custodia pasiva, por lo que se encuentran incluidos dentro de la jornada máxima de las ocho horas, de lo cual se deriva su derecho al pago de horas extras. Por lo tanto el trabajo en sobretiempo debe ser pagado conforme a lo dispuesto por el artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, aprobada por Decreto Supremo Número 007-2002-TR-Texto Único Ordenado del DECRETO LEGISLATIVO N° 854 (01-10-1996), y debe procederse a liquidar con la sobretasa del 25% las 02 primeras horas extras diarias y el 35% las 02 horas extras siguientes, peticionadas por la parte demandante, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del mismo Decreto Supremo número 007-2002-TR. Se pasa a liquidar, de acuerdo al detalle contenido en el cuadro que se anexa, determinándose que la demandada debe de abonar a favor del actor la suma de S/. 15,928.25 nuevos soles.

periodo

Rom

valor hora

Importe x 52 hrs.ext mensuales al 25%

Importe por 52 hrs.ext mensuales al 35%

IMPORTE A PAGAR

ene-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
feb-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
mar-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
abr-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
may-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
jun-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
jul-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
ago-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
sep-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
oct-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
nov-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
dic-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
ene-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
feb-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
mar-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
abr-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
may-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
jun-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
jul-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
ago-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
sep-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
oct-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
nov-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
dic-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
ene-13	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
feb-13	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
mar-13	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
abr-13	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25
may-13	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25

15,928.25

DÉCIMO SEGUNDO: Respecto a la Indemnización por despido arbitrario. Habiéndose determinado

que el despido del que fue objeto el actor, fue arbitrario, corresponde efectuar la liquidación, la misma que se detalla en el cuadro que se anexa, determinándose que la demandada deberá de abonar a favor del actor la suma de S/. 4,879.06 nuevos soles, tal como se detalla en el cuadro adjunto:

indemn	rem comp		por 2 años	por	4
meses	por 1 día				
975	1462.5	2925	487.5	4.0625	2 años 04 meses 1 día
rem comp		1,462.50			
2 años		2,925.00			
4 meses		487.50			
1 día		4.06			
total		4,879.06			

DÉCIMO TERCERO: Que los importes parciales determinados en la presente sentencia, dan el total de S/. 30,830.13 nuevos soles, los cuales no se ha acreditado su cancelación, situación a la que estaba obligada la demandada de conformidad con el artículo 23° de la NLPT, el cual es concordante con el artículo 1229° del Código Civil; conforme al siguiente detalle:

DÉCIMO CUARTO Que, en el escrito postulatoria de demanda, específicamente en la liquidación de los derechos reclamados se aprecia error en el cálculo, en ese sentido, este despacho hace uso de su facultad ultra petita, determinando la existencia de un monto mayor al pretendido, como se dijo, por efecto de un error numérico en la liquidación.

DECIMO QUINTO: Pago de Intereses, Costas y Honorarios Profesionales

Los intereses legales serán liquidados en ejecución de sentencia; se calcularán de acuerdo al artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según el artículo 1° del decreto ley referido, y el artículo 1244° del Código Civil.- Respecto al pago de Costas y Costos del proceso, se determinarán en la forma prevista en el artículo 410 del Código Procesal Civil; se calculará en ejecución de sentencia; debido al monto obtenido, a la defensa de los abogados del actor que han satisfecho el estándar básico de diligencia y preparación que exige el nuevo modelo procesal laboral, adviértase del escrito de demanda y de su participación en las audiencias de conciliación y juzgamiento; más el 5% de los costos para el Colegio de Abogados de La Libertad.

Es importante señalar que, si bien nuestro ordenamiento jurídico ha señalado que los costos del proceso están constituidos por los honorarios del abogado de la parte vencedora, esto debe entenderse para efectos de que no haya duda al respecto; que, dichos costos deben ser pagados en su integridad y le corresponden en forma exclusiva a la parte vencedora y no al abogado que la patrocina, toda vez que los mismos constituyen la devolución a cargo de la parte vencida de lo que la parte vencedora ha sufragado al abogado que la defiende, por concepto de honorarios.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con el artículo 31° de la NLPT, artículo 197° del Código Procesal Civil y artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado; impartiendo justicia A **NOMBRE DE LA NACIÓN, el PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE TRUJILLO: FALLA: DECLARANDO FUNDADA** la demanda interpuesta por don A. contra la B., representado por su presidente señor C., sobre indemnización por Despido Arbitrario y otros; en consecuencia, **ORDENO** que la demandada cumpla con pagar a favor del actor, dentro del quinto día, la suma de **TREINTA MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y 13/100 (S/. 30,830.13 NUEVOS SOLES)** por concepto de Pago por **CTS**, pago de vacaciones no gozadas y truncas, pago de gratificaciones, pago de horas extras, Indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costos y costas del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia. -Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución archives en el modo y forma de ley. **NOTIFÍQUESE. -**

SEGUNDA INSTANCIA – PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL

EXPEDIENTE N° : 03208-2013-0-1601-JR-LA-03
DEMANDANTE : A.
DEMANDADO : B.
MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS

RESOLUCIÓN NÚMERO ONCE. -

Trujillo, once noviembre del año dos mil catorce. -

VISTOS. - En Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente Sentencia de Vista:

III. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

La parte demandada apela la Sentencia (Resolución número SIETE), de fecha 03 de julio de 2014, obrante a folios 144-153, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por A. contra la B., representado por su presidente C., ORDENA que la demandada cumpla con pagar a favor del actor, dentro del quinto día, la suma ascendente a S/. 30,830.13 sobre pago de CTS, pago por vacaciones no gozadas y truncas, pago de gratificaciones, pago de horas extras, indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costos y costas del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia. Fundamenta su recurso de fojas 167-170, solicitando la revocatoria, exponiendo lo siguiente:

f) Que, en cuanto a la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones no se descontaron los pagos realizados por concepto de beneficios sociales. Además, debe tenerse en cuenta que están inmersos dentro del régimen de la pequeña empresa por lo cual la liquidación debe sujetarse a este régimen.

g) Que, en cuanto a las vacaciones no gozadas, no se ha descontado los pagos realizados por el empleador, así tampoco se consideró que la empresa se encuentra dentro del régimen de la pequeña empresa. Además, el descanso físico vacacional se acredita con las testimoniales y con las documentales presentadas con la contestación.

h) Que, no se debió amparar las horas extras debido a que el actor se encuentra excluido de la jornada máxima, conforme al artículo 5 del Decreto Supremo número 007-2002-TR, por haber realizado labores de vigilancia, las mismas que estaban referidas a que sólo vigilaba la puerta como protección a los consumidores y solo en la zona indicada, lo cual implica que en el turno día y en la noche se quedan dentro del centro comercial haciendo ronda periódica y descansando en la oficina de cámaras. Además, debe tenerse en cuenta que en el turno día los vigilantes son seis y en el turno noche los vigilantes son tres y que tenían 45 minutos de refrigerio, conforme al artículo 7 de la citada norma, y que la empresa se ha encontrado dentro del régimen de la pequeña empresa.

i) Que, se erró al amparar el despido arbitrario dado que no es cierto que el actor haya querido ingresar a laborar, más bien no se acercó a laborar al centro de trabajo conforme se acredita con las declaraciones de sus testigos quienes manifiestan que el actor se reunió con la señora D. a las afueras del centro comercial para que el apoyen y los gastos iban a ser cubiertos. Además, no es cierto que con el acta inspectiva realizada por la Gerencia de Trabajo se acredite el despido, pues mediante Resolución Directoral número 074-2014-GR-LLGGR-GRSTPE-SGIT-SD, de fecha 28 de febrero de 2014, se declara nula el acta de infracción de fecha 13 de mayo de 2014 impuesta por la Gerencia Regional de Trabajo, por ello se desvirtúa que se haya incumplido con las normas laborales.

j) Finalmente, se debe tener en cuenta que la ex tesorera señora D., quien era responsable de la contratación y pago de personal de vigilancia, decidió pasar por alto que el actor sustrajo bienes de las tiendas del B., hecho que fue reconocido por el actor mediante acta de fecha 27 de junio de 2012 y ante el cual presenta carta de renuncia dirigida al presidente de esa época señor E., pero a pesar de ello y ante pugnas internas suscitadas por las elecciones internas de la junta directiva la referida señora se llevó toda la documentación que acredita los pagos efectuadas al personal de vigilancia.

IV. CONSIDERANDOS:

DECIMOCUARTO.- Que, este Colegiado en aplicación del principio de personalidad del recurso de apelación, recogido implícitamente en el artículo 370° del Código Procesal Civil, según el cual el Juez Superior sólo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidas por las partes mediante apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia (expresado en el aforismo *Tantum devolutum quantum appellatum*), sólo absolverá los extremos que han sido objeto de la debida fundamentación y precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia, exigencias que no son puramente formales, pues ellas constituyen el *thema decidendum* del Órgano Jurisdiccional, esto es, la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades que goza la instancia superior para resolver el tema; siendo esto así, este Colegiado sólo absolverá las impugnaciones antes anotadas propuestas por la parte apelante.

DECIMOQUINTO.- Que, de la verificación de las pretensiones impugnatorias de la demandada, se establece que son hechos no controvertidos, porque han sido consentidos al no haber sido materia de cuestionamiento en el recurso de apelación los siguientes: a) La fecha de inicio de la relación laboral que fue el 03 de enero de 2011; b) el último día de labores que fue el 04 de mayo de 2013, c) la extensión de la jornada de trabajo de 12 horas diarias que fueron prestadas de lunes a sábado, en turno rotativo de día y noche; y d) la remuneración ordinaria mensual que ascendió a la suma S/. 975.00.

DECIMOSEXTO. - Que, ahora bien, en cuanto a la pretensión impugnatoria referida al despido arbitrario, este Colegiado concluye que debe confirmarse lo resuelto por la juez de primera instancia, en el sentido que la declara fundada; pues, por un lado, se encuentra acreditado la ruptura del vínculo laboral y, por otro lado, la demandada no ha acreditado la causa del despido. En efecto, se encuentra acreditada la carga probatoria del actor referida a probar la existencia del daño alegado, conforme lo establece el inciso c) del artículo 23. 3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley número 29497, en adelante NLPT, que prescribe: “Cuando corresponda , si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) c) La existencia del daño alegado.”; la misma que está referida en el supuesto de despido arbitrario a la ruptura del vínculo laboral, pues los motivos de la misma, es decir, que si se debió a la decisión unilateral del empleador o por decisión del trabajador o por la imputación de causa justa, se determina o establece con la evaluación en conjunto de la carga probatoria de la demandada, referida a acreditar la causa del despido o las circunstancias de la extinción del vínculo laboral; en el caso de autos, se ha acreditado que el contrato de trabajo del actor, sólo duró hasta el 04 de mayo de 2013; ésta aseveración se verifica de la propia declaración asimilada de la demandada que en la audiencia de juzgamiento que se registra en audio y video en el Sistema Integrado de Justicia (SIJ), minutos 11:18 y 51:18, señala que el actor dejó de prestar servicios el 04 de mayo de 2013, o sea que a partir de la referida fecha ya no hubo prestación efectiva de servicios.

DECIMOSÉPTIMO. - Que, en cuanto a la carga probatoria de la demandada referida a acreditar la causa del despido o las circunstancias de la extinción del vínculo laboral que alega, conforme lo establece el artículo 23. 4 inciso c) de la NLPT que prescribe: “De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: (...) c) el estado del vínculo laboral y la causa del despido”, la misma que está referida a acreditar, según su versión de los hechos realizada en su contestación de demanda y sus alegatos orales (en la audiencia de juzgamiento), que el actor a partir del día 04 de mayo de 2013 abandonó el centro de trabajo de manera injustificada, que se configuró la falta grave de abandono del centro de trabajo y que sujetó el despido del actor al procedimiento previsto por ley; sin embargo, la demandada no ha acreditado ninguno de estos supuestos, toda vez que en cuanto concierne a la acreditación de la falta grave abandono del centro de trabajo, no ha aportado medio probatorio documental alguno del que se verifique el registro de ingreso y salida del actor correspondiente al mes de mayo de 2013, ni boleta de pago y liquidación de beneficios sociales correspondiente a mayo de 2013 ni tampoco comunicación dirigida a la autoridad administrativa de trabajo en relación a las inasistencias del trabajador accionante; en cuanto concierne a las declaraciones testimoniales actuadas en la audiencia de juzgamiento, sólo el testigo M.G.R.S. ha declarado en relación al hecho del abandono de trabajo, pero en términos generales, sin efectuar precisión o detalle alguno en relación a las circunstancias exactas previas, concomitantes y posteriores al alegado abandono de trabajo (ver minuto 01:01:10 a

01:03:10 de la audiencia de juzgamiento conforme se aprecia del Sistema Integrado Judicial); en cambio el testigo F. no ha manifestado haber presenciado las circunstancias del retiro del centro de trabajo del actor (ver minuto 01:12:35 a 01:15:15 de la audiencia de juzgamiento conforme se aprecia del Sistema Integrado Judicial), lo que implica que las testimoniales no ofrecen mayores elementos de juicio que permitan establecer que el actor haya hecho abandono del centro de trabajo; por el contrario del acta de verificación de despido arbitrario de fojas 05 a 08, se aprecia que el inspector de trabajo ha dejado anotada como fecha de despido el 04 de mayo de 2013, que "...en la dirección del centro laboral no reúne las condiciones de seguridad para realizar este acto..." en tanto con fecha 13 de mayo de 2013 se obstaculizó la labor inspectiva, que se citó a la empresa demandada a las oficinas de la autoridad administrativa de trabajo pero que no se presentó "...a pesar de haber sido notificada hasta en 2 oportunidades...", que se le presentó actas de constatación policial de fecha 04 de mayo de 2013 y que la demandada a pesar de haber presentado por mesa de partes un acta de ocurrencia policial de fecha 08 de mayo de 2013 y cartas notariales de despido a los denunciantes (del procedimiento Inspectivo), no se había observado la formalidad de cursar la carta de preaviso de despido; de tal forma que todos estos elementos de prueba permiten formar convicción en este Colegiado que las circunstancias de la extinción del vínculo laboral, ha correspondido a la decisión unilateral de la demandada, materializada con fecha 04 de mayo de 2013 y que la conducta de la demandada de cursar carta de despido al actor con fecha 13 de mayo de 2013, sólo ha respondido a una clara intención de evadir su responsabilidad por el acto de despido ya producido con fecha 04 de mayo de 2013.

DECIMOCTAVO. - Que, la conclusión jurisdiccional precedente, se ve corroborada con el hecho de que la demandada no cumplió con cursar carta de preaviso de despido imputando la falta grave que alega, otorgándole el plazo mínimo de 6 días para que se defienda a través de la carta de descargos y despedirlo mediante la carta de despido cuando los descargos no refuten la imputación. En efecto, la demandada señala que el actor abandonó el centro de trabajo el día 04 de mayo de 2013, y que por ello procede a remitirle una carta notarial de despido por falta grave, de fecha 13 de mayo de 2013, obrante a folios 32, donde le imputa al actor que, desde el 04 de mayo de 2013 al 13 de mayo de 2013, abandonó por más de tres días consecutivos el centro de trabajo, por lo cual procede a despedirlo. Sobre esta cuestión en particular, se precisa que si bien la demandada señala que el actor cometió la falta grave de abandono del centro de trabajo por más de tres días consecutivos, sin embargo, no ha cumplido con acreditar la existencia de la referida causa, la misma que se acredita mediante el procedimiento de despido establecido en los artículos 311 y 322 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR en adelante LPCL.

DECIMONOVENO. - Que, a mayor abundamiento, cabe precisar que la carga probatoria de la demandada es probar la causa del despido, pero además también es la de acreditar que dio cumplimiento al procedimiento de despido, los mismos que no han sido cumplidos en este proceso porque sólo se cumple con presentar la carta de despido, por ende, se concluye que efectivamente la demandada decidió unilateralmente despedir al actor. No debe perderse de vista que frente al supuesto –no acreditado en autos- de abandono del centro de trabajo, la demandada debió seguir con mucho más cuidado el procedimiento de despido, pues la conducta regular aconseja que ante tal supuesto debió remitirle una notificación requiriéndole al actor que asista a laborar, luego que ante la negativa de volver a laborar, imputarle mediante la carta de preaviso de despido la comisión de la falta grave, para luego de haberle otorgado el plazo respectivo para la defensa del actor, proceda a despedirlo mediante la carta de despido, pero esto no ha ocurrido, sino más bien la demandada adoptó una conducta negligente, pues solo le cursó carta de despido; por ello ante esta situación y fortaleciendo nuestra conclusión de la existencia del despido, también resulta aplicable el artículo 23.5 de la NLPT que prescribe: "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 (...)" en efecto, conforme se ha explicado en forma precedente, en el caso de autos, se encuentra acreditada la existencia del

1 El artículo 31 de la LPCL prescribe: "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.”

2 El artículo 32 de la LPCL prescribe: “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.” hecho lesivo alegado de la ruptura del vínculo laboral del actor por la propia declaración de la demandada, ante lo cual la conducta objetiva y razonable, que rebatía la tesis del actor (la existencia del hecho lesivo alegado), sólo es factible sostenerse en tanto se acredite que fue diligente y cumplió con el procedimiento de despido, hecho que en el presente caso no ha cumplido.

VIGÉSIMO. - Que, en consecuencia, al haberse establecido que el actor fue despedido arbitrariamente por la demandada, resulta correcto mandar pagar la indemnización por despido arbitrario teniendo en cuenta la remuneración ordinaria mensual de S/. 975.00 y la fecha de inicio (03 de enero de 2011) y cese (04 de mayo de 2013) de la relación laboral; pero es necesario precisar que del cuadro liquidatoria contenido en la décimo segunda considerativa de la sentencia apelada (folios 152), se aprecia que se ha sumado indebidamente la remuneración computable de S/. 1,462.50 a los importes liquidados, cuando lo que se debió tener en cuenta solamente los importes liquidados por los dos años de labor de S/. 2,925.00, los 4 meses de S/. 487.50 y 1 día de S/. 4.06, lo cual arroja un adeudo total ascendente a S/. 3,416.56; debiendo confirmarse la recurrida en este extremo y modificar la suma de abono.

VIGÉSIMO PRIMERO.- Que, en cuanto a las horas extras, se concluye que la decisión de la juzgadora de primera instancia debe revocarse y declararse infundada la demanda en este extremo, dado que conforme al artículo 5 del Decreto Supremo número 007-2002- TR que prescribe: “No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.”; y el artículo 10, inciso b) del Decreto Supremo número 008-2002 TR que prescribe: “Para efectos del Artículo 5 de la Ley se considera como: (...) b) Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad”; esto es, se establece en dichas normas legales que los vigilantes (agente de seguridad), se encuentran excluidos de la jornada máxima. En efecto, los agentes de seguridad o vigilantes se encuentran excluidos, prima facie, de la jornada máxima de 8 horas diarias de labor o 48 semanales, salvo que se alegue y acredite, mediante prueba directa o indirecta (presunciones o indicios) que el actor en su labor de agente de seguridad realizaba labores de vigilancia superior, como es el caso de aquellos trabajadores vigilantes que para el cabal cumplimiento de sus obligaciones laborales (resguardo y seguridad), necesariamente, se encuentran en un constante y continuo estado de alerta y atención permanente, merced, entre otros factores, a la envergadura, dimensiones y ubicación geográfica del negocio custodiado, así como a su movimiento comercial, su importancia y posicionamiento empresarial o funcional, la fluctuación de personas, vehículos y bienes que ingresan y salen de la entidad resguardada y en general a todo hecho que aumentan el riesgo de sustracción, pérdida, manipulación de los bienes que se encuentran en el ámbito protegido por el custodio o vigilante.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- Que, en el presente caso, si bien se ha establecido que el actor realizaba labores en una jornada de 12 horas diarias y que las mismas eran prestadas de lunes a sábado tanto en el turno día y turno noche (ver segundo considerando de la presente resolución), sin embargo, no se ha alegado ni mucho menos acreditado, que el actor haya prestado servicios en constante actividad o alerta permanente; antes bien las reglas de experiencia indican que las propias labores de agente de

seguridad de un centro comercial están referidas, en el turno día, a dar rondas esporádicas o alternadas por los recintos del local para verificar que no ocurra ningún latrocinio o alguna eventualidad de la actividad propia del centro comercial, luego del cual se producen interregnos de inactividad o sea que los agentes de seguridad de un centro comercial no están alertas constantemente porque su actividad no amerita estar en vigilia constante³; en el turno noche queda más evidenciada que al actor está excluido de la jornada máxima pues es regla de experiencia que los agentes de seguridad en el citado turno realizan rondas esporádicas por las instalaciones del centro comercial verificando que no ocurra un eventual robo, luego del cual tienen lapsos de inactividad o no existe un estado permanente de alerta, pues se van a descansar mientras transcurre la jornada laboral. Estas aseveraciones se verifican por que el actor no ha mencionado ningún hecho en su demanda (ver folios 40-47) ni en la confrontación de posiciones que esté destinado a señalar que prestaba sus servicios en constante actividad o alerta permanente, solo hace mención que laboraba en una jornada de 12 horas diarias, tampoco ha mencionado ningún tipo de prueba (directa o indirecta) que acredite la referida labor. Lo contrario hubiese sido que mencione, verbigracia, que en el desarrollo de sus labores había necesidad de prestar sus servicios en alerta permanente por factores de peligrosidad que implicaran que porte un arma de fuego como factor disuasivo o para repeler posibles actos delincuenciales o que estaba asignado a alguna puerta de ingreso del centro comercial y que constantemente estaba verificando el ingreso y salida de las personas, mercaderías, control de personal, que ingresaban al centro comercial e intercomunicación constante con otros vigilantes para la realización de intervenciones, lo cual podría denotar una constante actividad o alerta permanente en la prestación del servicio; siendo así se concluye que debe revocarse lo resuelto respecto a las horas extras y también debe revocarse sus incidencias en el amparo de los beneficios sociales.

VIGÉSIMO TERCERO. - Que, en cuanto a las vacaciones, se concluye que debe confirmarse lo resuelto por la juez de primera instancia en el

3 Las labores de agente de seguridad donde existe constante actividad se podría citar, por ejemplo, la del vigilante de la puerta de un banco donde por la magnitud o delicada labor requiere estar en constante alerta y vigilia, incluso tiene que estar premunido de un arma de fuego para evitar o contrarrestar un posible robo.

sentido que declara fundada las vacaciones no gozadas, vacaciones simples y trucas porque la demandada no ha acreditado su carga probatoria que le impone el artículo 23.4 de la NLPT que prescribe: “De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.”, esto es no ha acreditado que ha cumplido con su obligación legal prevista por el Decreto Legislativo número 713, referida a que otorgó el descanso físico vacacional, la remuneración vacacional y las vacaciones trucas. Los medios probatorios pertinentes para acreditar el descanso vacacional y la remuneración vacacional son la planilla de remuneraciones conforme al artículo 204 del citado Decreto Legislativo, el registro de asistencias y las boletas de pago, las mismas que no han sido presentadas en el presente caso. Ahora bien, se precisa que deben descontarse los pagos realizados por vacaciones en las liquidaciones de beneficios sociales contenida en la octava considerativa de la sentencia apelada, (a folios 95 se acredita que se pagó S/. 46.80, a folios 98 que se pagó S/. 142.70, a folios 100 que se pagó S/. 58.40, haciendo un monto total a descontar de S/. 247.90) por lo cual se establece que el monto a cancelar por vacaciones asciende a S/. 2,421.80; debiendo confirmarse la venida en grado, modificando la suma de abono.

VIGÉSIMO CUARTO.- Que, en cuanto a las gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios, se precisa que debe confirmarse lo resuelto por la juez de primera instancia, en cuanto declara fundada la demanda en dichos extremos, pues la demandada no ha acreditado que ha cumplido con las normas laborales conforme lo establece el artículo 23.4 inciso a) de la NLPT; esto es no ha acreditado que haya cumplido con cancelar el pago de los beneficios sociales en los periodos que corresponden conforme Decreto Supremo número 005-2002 TR y el Decreto Supremo número 001-97-TR, pues no ha presentado las boletas de pago ni las planillas de remuneraciones que lo acrediten. Ahora bien, se precisa que debe confirmarse los montos ordenados a cancelar en la sentencia de primera instancia porque no existe incidencia de las horas extras, pues no se incluyó el referido

concepto en las remuneraciones computables; siendo así, se concluye que debe pagarse por gratificaciones la suma de S/. 4,712.50 y por la compensación por tiempo de servicios la suma de S/. 2,640.62.

VIGÉSIMO QUINTO. - Que, en lo relativo al régimen laboral aplicable, la demandada ha señalado en su apelación que se encuentra dentro del régimen de pequeña empresa, para lo cual presenta su acreditación de acogimiento al REMYPE en el citado medio impugnatorio. Sobre el particular, se precisa que esta alegación no resulta atendible para el artículo 20 del Decreto Legislativo prescribe: “El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente.”

caso de autos porque se trata de un argumento de defensa que no ha sido esbozado en la contestación de la demanda ni en los alegatos orales en la audiencia de juzgamiento, por lo cual si se analiza en esta instancia se vulneraría el principio de congruencia procesal establecida en el artículo 50 numeral 6) del Código Procesal Civil que prescribe: “Son deberes de los Jueces en el proceso. (...) 6) Fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia.” (lo resaltado en negritas es nuestro), pues el juez tiene el deber de resolver en base a los hechos expuestos en los escritos postulatorios y en los alegatos orales vertidos en audiencia de juzgamiento, sino vulnera el principio de congruencia procesal. Tampoco se debe valorar la prueba presentada con el escrito de apelación de conformidad con el artículo 21 de la NLPT porque la citada norma establece que el material probatorio presentado con la apelación no debe servir de fundamento de la sentencia de vista y porque esencialmente el referido artículo 21 de la NLPT tiene como finalidad que todo el material probatorio debe someterse al debate oral de posiciones en la audiencia de prueba, por ello su presentación con la apelación no debe tenerse en cuenta.

VIGÉSIMO SEXTO. - Que, conforme a lo establecido en los considerandos precedentes, este Colegiado determina que la demandada debe pagar a favor del actor el importe total de S/. 13,191.48 nuevos soles, conforme se detalla en el cuadro consolidado que se inserta a continuación:

Concepto	Monto
Indemnización por despido arbitrario	3,416.56
Compensación por tiempo de servicios	2,640.62
Vacaciones	2,421.80
Gratificaciones	4,712.50
Adeudo Total	S/. 13,191.48

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON la Sentencia (Resolución Número SIETE), de fecha 03 de julio de 2014, obrante a folios 144-143, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por A. contra la B. sobre indemnización por despido arbitrario, vacaciones no gozadas, simples y truncas, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios; LA REVOCARON en el extremo que declara fundada las horas extras, REFORMANDOLA la declararon INFUNDADA; MODIFICARON la suma de abono; en consecuencia ORDENARON que la entidad demandada pague a favor del actor la suma de S/. 13,191.48 (TRECE MIL CIENTO NOVENTA Y UNO Y 48/100 NUEVOS SOLES), más intereses legales, costas y costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia. CONFIRMARON en lo demás que contiene; y, los devolvieron al Primer Juzgado Transitorio Laboral de Trujillo. PONENTE: JUEZ SUPERIOR TITULAR I

S.S.
G

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> 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>

		<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>5. Evidencia claridad: <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></p>
		<p style="text-align: center;">PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados)</i></p>

			<p><i>probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos,</i></p>

				<p>puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
		<p>PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>

			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: <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></p>
--	--	--	--	--

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> 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</i>

			<p><i>vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
		Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p> <p>5. Evidencia claridad: <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></p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma</i></p>

			<p><i>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>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></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></p>
--	--	--	--

		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></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></p>
	<p>RESOLUTIVA</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las</p>

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

			<p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.</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></p>
--	--	--	--

**ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
(Lista de cotejo)**

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la *individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple/No cumple**

2. Evidencia el asunto: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Si cumple/No cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple/No cumple**

4. Evidencia los aspectos del proceso: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple/No cumple**

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

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple

3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple

4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/No cumple

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

1. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

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/No cumple*

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple*

3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple*

4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple*

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

1.2. Postura de las partes

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

2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o *explícita el silencio o inactividad procesal*. Si cumple/No cumple

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

2. 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/No cumple*

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

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios,*

interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple/No cumple**

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

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/No cumple**

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

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

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

9. Recomendaciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

- ⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

- ⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

- ⤴ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos,*

se califica con el nivel de: muy baja.

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutiva, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

- ⤴ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de		Valor	Calificación de
------------------------------	--	-------	-----------------

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

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

Fundamentos:

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

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 2)

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

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

datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 -20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
		Descripción de la decisión					X		[1 - 2]	Muy baja					

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

Fundamentos

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

- 1) Recoger los datos de los parámetros.

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

ANEXO 5. CUADROS DESCRIPTIVOS DE RESULTADOS DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

Anexo 5.1: calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales

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]
<p align="center">Introducción</p> <p>EXPEDIENTE : 03208-2013-0-1601-JR-LA-03 DEMANDANTE: A. DEMANDADO : B. MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO JUEZ : E SECRETARIA : F FALLO : FUNDADA LA DEMANDA</p> <p>SENTENCIA N° -2014-1JETT-NLPT</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: SIETE Trujillo, tres de julio Del año dos mil catorce. -</p> <p>VISTO; La presente causa laboral, signada con el número tres mil doscientos ocho guion dos mil trece, seguido por A., sobre Indemnización por Despido Arbitrario y otros, contra la B., tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral; la que consta de ciento cuarenta y tres folios.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el 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</i></p>	<p>X</p>										

	<p>I. PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>1. El demandante - don A.- sostiene:</p> <p>- Haber ingresado a trabajar para la demandada el 03-enero-2011; en el cargo de Agente de Seguridad del C.C.B. de la ciudad de Trujillo, percibiendo una remuneración mensual de S/. 975.00, con un horario establecido de lunes a sábado de 08:30 am hasta las 21:00 horas (rotando en el horario nocturno) y desde las 21:00 horas hasta las 09:00 am (a pesar de que la realidad fuese distinta, ya que realizaba en ocasiones turnos dobles), quedando acreditado el vínculo con las boletas de pago.</p>	<p><i>proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>												10
Postura de las partes	<p>- En síntesis, alega el demandante sobre el despido arbitrario que al llegar a laborar el día 04-mayo-2013 (fecha de cese) se suscita una disputa interna entre la nueva junta representada por su presidente señor C., el mismo que toma posesión de las oficinas y comunica a todo el personal de seguridad que ese era su último día de labores, ya que se había contratado a otro personal. Al día siguiente, efectivamente no permitieron el ingreso y con ello no se pudo firmar el libro de asistencia, situación que fuera comunicado conjuntamente con los demás compañeros a la Gerencia de Trabajo, solicitando la visita de inspección, la que se frustró dado que la nueva junta no permitiera el ingreso del inspector de trabajo, ese mismo día 13-mayo-2013 se le hace llegar una carta notarial de despido por haber incurrido en falta grave, al faltar injustificadamente al centro de labores. En tal sentido el actor solicita indemnización por despido arbitrario y como consecuencia de ello el pago de sus beneficios el cual consta de CTS, vacaciones no gozadas, gratificaciones (debe advertirse que esta pretensión ha sido solicitada en el escrito de subsanación de la demanda ver folios 52 y corroborada en la Audiencia de Juzgamiento minuto 02:30 el cual ha quedado registrado en el SIJ) y horas extras, más los intereses legales, costos y costas del proceso. Con los demás fundamentos que señala.</p> <p>2. La demandada: B., representado por su presidente señor C.- Sostiene:</p> <p>- Que es falso que el demandante haya ingresado a laborar el 03-01-2011; siendo verdad que el actor entró a laborar en el mes marzo del año 2011 en el cargo de vigilante. Desconoce la razón de porque no se habría presentado a laborar en su centro de trabajo, incurriendo en la causal de abandono de trabajo, cursándole la carta notarial respectiva. Que el anterior sueldo percibido por el actor era de S/. 750.00 nuevos soles mensuales. Que sus beneficios sociales le</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X								

	<p>han sido cancelados oportunamente, cada vez que le renovaba su contrato, e igual forma sucede con sus vacaciones, con respecto al pago de horas extras no le corresponde ya que su trabajo es considerado dentro de la Legislación Laboral como de jornada extraordinaria al realizar labores especiales (labor de vigilancia). Con los demás fundamentos que señala.</p> <p>3. ACTIVIDAD PROCESAL El escrito de demanda corre de folios 40/47. Mediante resolución número dos de fecha doce de agosto del año dos mil trece se resuelve admitir la demanda a la vía del Proceso Ordinario Laboral, folios 54/55. El escrito de contestación de demanda corre de folios 106/108. El acta de Audiencia de Conciliación corre a folios 111; no arribando a acuerdo conciliatorio alguno. El acta de Audiencia de Juzgamiento corre a folios 142/143; con sus teorías del caso, alegatos correspondientes y medios de prueba actuados en la audiencia de su propósito se pasa a su desarrollo que es como sigue:</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03

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

	<p>despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el juicio o proceso judicial. En tal sentido, una vez determinada la causa (si es que la existe) que justifica el despido se cursa comunicación escrita al trabajador imputándole expresamente que ha incurrido en la causal de despido justificado que se le indica en la carta de preaviso (la falta grave) concediéndole seis días naturales para que presente su descargo si se trata de causas relacionadas con su conducta, o 30 días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia si se trata de causas relacionadas con su capacidad laboral; debemos avocarnos al primer supuesto, ahora al término de dicho plazo y de no haberse desvirtuado los cargos se cursa comunicación escrita al trabajador dando por terminada la relación laboral e indicando de modo preciso la causa del despido y la fecha en que se hará efectiva Artículos 31-32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Pues veamos cómo han sucedido los hechos de manera cronológica amparándonos en los medios de prueba que en esta etapa se van a dilucidar, a folios 32 obra la carta notarial de despido por falta grave de abandono de trabajo desde el sábado 04 de mayo del 2013 hasta el 13 de mayo del 2013 remitida por el Presidente de la Junta señor C. al trabajador hoy demandante E.J.T., su fecha 13- mayo-2013, precisando además de que el cese es a partir del 07-mayo-2013. Sin embargo podemos verificar que en autos obra una solicitud de verificación por despido arbitrario de fecha 07-mayo-2013 (ver folios 33/36) dirigida a la autoridad de trabajo solicitando una verificación a fin de establecer el despido arbitrario del que ha sido objeto juntamente con otras personas, posteriormente con fecha 24-mayo-2013 después de haberse frustrado tal diligencia se realiza el acta de verificación de despido arbitrario (ver folios 05/08) mediante el cual se deja constancia que los denunciantes se apersonan a las oficinas del Ministerio de Trabajo por cuanto en la dirección del centro laboral no reúne las condiciones de seguridad para realizar este acto, indicándose además que la empresa demandada no se presentó a ese acto pese a haber sido válidamente notificada hasta en dos oportunidades, señalando además que el 13-mayo-2013 el inspector auxiliar se apersonó al lugar de los hechos siendo obstaculizado por los nuevos agentes de seguridad de la nueva junta de propietarios del Boulevard, para posteriormente la empresa demandada presentar por mesa de partes la carta notarial de despido al denunciante hoy demandante con fecha 13-mayo-2013; se debe advertir primero que no hay coherencia respecto a la formalidad de presentación de los documentos que se debe presentar cuando se configura un despido laboral, situación que ha ocurrido en el presente caso dado que no existe ninguna carta de preaviso con el plazo de ley para realizar los descargos correspondientes, el cual es corroborado por la autoridad de trabajo en el acta de verificación. El Procedimiento de inspección sirve para verificar el despido arbitrario a efectos de velar por el cumplimiento de disposiciones legales y convencionales en materia laboral, siendo una de las facultades del inspector la de ingreso sin preaviso², entonces dada la connotación del caso tal situación amerita un reproche total contra la conducta de la demandada a efectos de frustrar dicha inspección.</p>	<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										20
Motivación del derecho		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el</i></p>				X						

<p>TERCERO: Por otro lado, se debe resaltar que al actor se le despidió de su centro de labores, imputándole la falta grave de abandono de trabajo desde el 04-mayo-2013 hasta el 13-mayo-2013; sin embargo el demandante alega que no pudo ingresar a su trabajo (lunes 06-mayo-2013) por haber sido impedido de hacerlo por parte de la nueva administración y así lo ratifica en la audiencia de su propósito. Que, a folios 6 obra el acta de verificación de despido, ofrecido como medio probatorio por parte del actor, y en la cual el inspector señala que con fecha 13 de mayo del 2013 se apersonó al Centro Laboral, habiendo sido impedido por parte de los integrantes de la nueva Junta Directiva, lo que motivó que la diligencia se llevara a cabo posteriormente en las Oficinas del Mintra, hecho este que nos lleva a la convicción de que efectivamente el día 06 de mayo cuando el demandante se apersona a su centro de labores, es impedido por la N.J.de.P.del.B.; ahora si el actor no pudo ingresar por una situación ajena a su persona no resulta propicio alegar un abandono pues este no se configura, es decir no se puede inferir un despido por abandono de trabajo dada las circunstancias de cómo se han suscitado los hechos los que han sido corroborados por los medios de prueba aportados al proceso. Así las cosas siendo evidente que la demandada jamás le curso la carta de pre aviso de despido, imputándole la falta grave de abandono de trabajo y mucho menos se le otorgó el plazo de ley para que ejerza su legítimo derecho de defensa, transgrediendo la ley, consecuentemente se puede colegir que el despido del que ha sido objeto el actor deviene en arbitrario, por tanto corresponde declarar fundada esta pretensión.</p> <p>CUARTO: Ahora otro aspecto que hay que tener en cuenta es que el actual presidente de la B. don C. logra inscribir su representación legal recién el 20-12-2013 formalmente en los Registros Públicos después de una serie de subsanaciones conforme así lo señala en la Audiencia de Juzgamiento; asimismo a folios 92 obra la Partida N° 07059139 en la que consta que con fecha 02-07-2013 se acuerda la elección de la Directiva de la Junta de Propietarios para el periodo 2013-2015; siendo esto así se puede concluir que la carta notarial de fecha 13-05-2013 no podría resultar válidamente aplicable al demandante dado que a esa fecha la nueva junta no tenía representación legal de realizar cualquier cambio de personal, menos el de despedir, por lo tanto esta es una circunstancia más para amparar lo pretendido por el actor. Asimismo se puede evidenciar en la Audiencia de Juzgamiento al momento de la actuación de las testimoniales respecto al segundo testigo presentado por la demandada en el minuto 01:15:55 la parte demandada deja notar que el testigo no habría concurrido voluntariamente y más bien habría sido conducido por la demandada para que testifique a favor de su empleadora, debiendo tenerse en cuenta que las declaraciones para que sea válidas tienen que ser voluntarias y espontáneas, situación que no se ha dado en el presente caso, lo que abona a favor de la tesis del actor.</p> <p>QUINTO: Ahora bien, en el presente proceso constituyen hechos no necesitados de actuación probatoria, porque no han sido expresamente negados por la parte emplazada (segundo párrafo del artículo 19 de la</p>	<p><i>correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>NLPT, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil) el cargo desempeñado por el actor que es el de Vigilante. Ahora respecto a la fecha de ingreso el actor señala haber ingresado a laborar el 03-01-2011 mientras que la demandada señala que el actor ingresó a laborar recién en el mes de marzo del mismo año (ver folios 106) por lo que corresponde valorar los medios probatorios aportados al proceso; que, el demandante ofrece como medio probatorio de su parte una boleta de pago folios 03 en la que se aprecia como fecha de ingreso el 13-02-2012, asimismo ofrece también las hojas de control de asistencia, en las que se puede apreciar (folios 09/31 y 116/141) que el actor firmó su ingreso de entrada a su centro de labores el 01-02-2011; documentales que no han sido desvirtuadas por la parte demandada; más aún si a folios 03 obra el acta de verificación de despido arbitrario en la cual se precisa la fecha de ingreso del actor a su centro laboral como la de enero del 2011, la misma que no fue materia de cuestionamiento administrativo (estado de verificación administrativa), por lo tanto se toma como cierta la fecha que señalada por el actor, esto es la del 03-01-2011 bajo el Principio de Veracidad, vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material, siendo evidente que su fecha de cese ocurrió el 04 de mayo del 2013.</p> <p>SEXTO: Las pretensiones que corresponde emitir pronunciamiento son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Pago por CTS; 2) Pago de vacaciones no gozadas y trucas, por todo su tiempo de servicios; 3) Pago de gratificaciones; 4) Pago de horas extras; 5) Indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales, costos y costas del proceso. Corresponde resaltar que, si bien las pretensiones de gratificaciones y la indemnización por vacaciones no gozadas y trucas, difieren de lo señalado en la audiencia de conciliación, ello obedece a que han sido precisadas por la parte demandante en la audiencia de juzgamiento (minuto 02:30 y 07:45 de audio y video del SIJ respectivamente), precisiones que de ninguna manera vulnera el derecho de defensa de la demandada quien estuvo presente en la audiencia de juzgamiento. <p>SÉPTIMO: Lo últimamente expuesto, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la NLPT le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra a los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.</p> <p>OCTAVO: Respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios, debe liquidarse de modo semestral (Enero-Abril, Mayo-Octubre, Noviembre-Abril, Abril-Octubre y Noviembre-Abril), con inclusión del promedio del pago de gratificaciones (1/6) en la remuneración computable, la que se liquida por los meses y días laborados en cada semestre, según lo previsto por los artículos 2, 9, 16, 18 y 21 de la LCTS; por los periodos laborados: Del 03-enero-2011 AL 04-mayo-2013. Esta pretensión asciende a S/2,640.62 nuevos soles, tal como se detalla en el cuadro adjunto:</p> <table border="1" data-bbox="383 805 920 965"> <thead> <tr> <th>periodo</th> <th>rem com</th> <th>total CTS</th> <th>pagos</th> <th>total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ene-2011 a abr-2011</td> <td>1,137.50</td> <td>379.16</td> <td>0</td> <td>379.16</td> </tr> <tr> <td>may-2011 a oct-2011</td> <td>1,137.50</td> <td>568.75</td> <td>0</td> <td>568.75</td> </tr> <tr> <td>nov-2011 a abr-2012</td> <td>1,137.50</td> <td>568.75</td> <td>0</td> <td>568.75</td> </tr> <tr> <td>abri-2012 a oct-2012</td> <td>1,137.50</td> <td>568.75</td> <td>0</td> <td>568.75</td> </tr> <tr> <td>nov-2012 a abr-2013</td> <td>1,110.42</td> <td>555.21</td> <td>0</td> <td>555.21</td> </tr> <tr> <td>total</td> <td>2,640.62</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>NOVENO: Respecto al pago de vacaciones no gozadas y trucas, por todo su tiempo de servicios, y la indemnización por no goce de vacaciones. El empleador debe pagar una remuneración por el trabajo realizado, otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (en la práctica se abonan solo dos remuneraciones ya que la remuneración por haber laborado en vacaciones se entiende que se pagó oportunamente). A lo antes descrito se suele denominar la “triple vacacional”. Se pasa a otorgar este derecho conforme al artículo 25 de la Constitución Política y a nivel legal los artículos 10 y 23 del Decreto Legislativo N° 713; y también el Acuerdo N° 03-99 del Pleno Jurisdiccional Laboral de Mil novecientos noventa y nueve; se calcula con el promedio de la remuneración al cese; (Se calcula con la última remuneración percibida de S/. 975.00 nuevos soles). Esta pretensión asciende a S/2,669.70 nuevos soles, tal como se detalla en el cuadro adjunto:</p>	periodo	rem com	total CTS	pagos	total	ene-2011 a abr-2011	1,137.50	379.16	0	379.16	may-2011 a oct-2011	1,137.50	568.75	0	568.75	nov-2011 a abr-2012	1,137.50	568.75	0	568.75	abri-2012 a oct-2012	1,137.50	568.75	0	568.75	nov-2012 a abr-2013	1,110.42	555.21	0	555.21	total	2,640.62														
periodo	rem com	total CTS	pagos	total																																										
ene-2011 a abr-2011	1,137.50	379.16	0	379.16																																										
may-2011 a oct-2011	1,137.50	568.75	0	568.75																																										
nov-2011 a abr-2012	1,137.50	568.75	0	568.75																																										
abri-2012 a oct-2012	1,137.50	568.75	0	568.75																																										
nov-2012 a abr-2013	1,110.42	555.21	0	555.21																																										
total	2,640.62																																													

<p>VACACIONES</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>periodo</th> <th>vac</th> <th>indem vac</th> <th>pagos</th> <th>total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2011-2012</td> <td>975</td> <td>975</td> <td>580.3</td> <td>1,369.70</td> </tr> <tr> <td>2012-2013</td> <td>975</td> <td>975</td> <td>0</td> <td>975.00</td> </tr> <tr> <td>2013 trunc</td> <td>325</td> <td></td> <td>0</td> <td>325</td> </tr> <tr> <td>total</td> <td>2,669.70</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>DÉCIMO: Respecto al pago de Gratificaciones. Periodos desde julio y diciembre de 2011, julio y diciembre 2012. Se liquida en mérito a artículos 9, 16, 17 y 18 del D.S. N° 001- 97-TR, Ley N° 27735 artículos 3 y 5-Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2002-TR.- considerando las remuneraciones percibidas por el actor. Se advierte que los conceptos de movilidad y refrigerio no sirven de base para efectuar dichos pagos al no ser conceptos remunerativos conforme a los criterios establecidos por la Superior Sala Laboral (NLPT). Se determina que la demandada deberá de abonar a favor del actor la suma de S/. 4,712.50 nuevos soles por concepto de Gratificaciones, conforme al cuadro que se anexa:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>periodo</th> <th>gratific.</th> <th>pagos</th> <th>total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>jul-11</td> <td>975.00</td> <td>0</td> <td>975.00</td> </tr> <tr> <td>dic-11</td> <td>975.00</td> <td>0</td> <td>975.00</td> </tr> <tr> <td>jul-12</td> <td>975.00</td> <td>0</td> <td>975.00</td> </tr> <tr> <td>dic-12</td> <td>975.00</td> <td>0</td> <td>975.00</td> </tr> <tr> <td>2013-trunc</td> <td>812.50</td> <td>0</td> <td>812.50</td> </tr> <tr> <td>total</td> <td>4,712.50</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>DÉCIMO PRIMER: Respecto al pago de Horas Extras. Las labores en jornadas extraordinarias en horas extras, requieren prueba por la parte que las alega; ello por cuanto si bien el artículo 23,4 de la Ley Procesal del Trabajo – Ley número 29497 prescribe que el empleador debe probar el cumplimiento de sus obligaciones de trabajo, sin embargo tal carga probatoria del empleador surge desde el momento que el trabajador cumpla con acreditar que realmente existieron esas labores; siendo de aplicación lo dispuesto el primer párrafo del citado artículo 23 de la Ley número 29497, según el cual, corresponde a las partes probar sus afirmaciones.</p> <p>Para esta juzgadora este extremo de la demanda es fundado, dado que el actor laboró en jornadas de doce (12) horas tal como se verifica de las copias de las hojas de asistencia presentadas por el demandante; en los cuales se informa sobre jornadas rotativas laboradas de doce (12) horas diarias en turnos diurnos y nocturnos, con lo que se verifica que el actor tenía una jornada pre determinada de 12 horas.</p> <p>Es de acotar que corresponde tener en cuenta que si bien el actor laboró en vigilancia, las reglas de la experiencia nos enseñan que tales labores por su propia naturaleza, al haber sido prestadas en las instalaciones de un centro comercial, han exigido concentración de la atención durante toda la</p>	periodo	vac	indem vac	pagos	total	2011-2012	975	975	580.3	1,369.70	2012-2013	975	975	0	975.00	2013 trunc	325		0	325	total	2,669.70				periodo	gratific.	pagos	total	jul-11	975.00	0	975.00	dic-11	975.00	0	975.00	jul-12	975.00	0	975.00	dic-12	975.00	0	975.00	2013-trunc	812.50	0	812.50	total	4,712.50													
periodo	vac	indem vac	pagos	total																																																												
2011-2012	975	975	580.3	1,369.70																																																												
2012-2013	975	975	0	975.00																																																												
2013 trunc	325		0	325																																																												
total	2,669.70																																																															
periodo	gratific.	pagos	total																																																													
jul-11	975.00	0	975.00																																																													
dic-11	975.00	0	975.00																																																													
jul-12	975.00	0	975.00																																																													
dic-12	975.00	0	975.00																																																													
2013-trunc	812.50	0	812.50																																																													
total	4,712.50																																																															

<p>jornada de trabajo, por el ingreso y salida de personas, resguardo de las instalaciones de la entidad, de sus bienes entre otros; asimismo se debe considerar que la demandada no ha realizado ninguna actividad probatoria a fin de acreditar que las labores del actor estuvieron alternadas con lapsos de inactividad, pues no ha expuesto en la audiencia de juzgamiento la existencia de un manual de funciones o el detalle de la labor realizada por el referido trabajador, tal como se verifica de la audiencia de juzgamiento, donde la demandada a través de sus abogados no ha desarrollado actividad probatoria al respecto a lo que se encontraba obligada de conformidad con lo prescrito en la primera parte del artículo 23 de la Ley N° 29497: 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos (...); tal es el caso que el actor acreditó laborar en jornadas de 12 horas cumpliendo con su carga probatoria, todo lo cual genera convicción respecto a que las labores del actor se han desarrollado en permanente atención, por lo tanto no está exenta de la jornada máxima de trabajo, no constituyen actividades de naturaleza intermitente o de custodia pasiva, por lo que se encuentran incluidos dentro de la jornada máxima de las ocho horas, de lo cual se deriva su derecho al pago de horas extras. Por lo tanto el trabajo en sobretiempo debe ser pagado conforme a lo dispuesto por el artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, aprobada por Decreto Supremo Número 007-2002-TR-Texto Único Ordenado del DECRETO LEGISLATIVO N° 854 (01-10-1996), y debe procederse a liquidar con la sobretasa del 25% las 02 primeras horas extras diarias y el 35% las 02 horas extras siguientes, peticionadas por la parte demandante, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del mismo Decreto Supremo número 007-2002-TR. Se pasa a liquidar, de acuerdo al detalle contenido en el cuadro que se anexa, determinándose que la demandada debe de abonar a favor del actor la suma de S/. 15,928.25 nuevos soles.</p> <p>periodo Rom valor hora Importe x 52 hrs.ext mensuales al 25% Importe por 52 hrs.ext mensuales al 35%</p> <p>IMPORTE A PAGAR</p> <table border="1"> <tr><td>ene-11</td><td>975.00</td><td>4.06</td><td>264.06</td><td>285.19</td><td>549.25</td></tr> <tr><td>feb-11</td><td>975.00</td><td>4.06</td><td>264.06</td><td>285.19</td><td>549.25</td></tr> <tr><td>mar-11</td><td>975.00</td><td>4.06</td><td>264.06</td><td>285.19</td><td>549.25</td></tr> <tr><td>abr-11</td><td>975.00</td><td>4.06</td><td>264.06</td><td>285.19</td><td>549.25</td></tr> <tr><td>may-11</td><td>975.00</td><td>4.06</td><td>264.06</td><td>285.19</td><td>549.25</td></tr> <tr><td>jun-11</td><td>975.00</td><td>4.06</td><td>264.06</td><td>285.19</td><td>549.25</td></tr> <tr><td>jul-11</td><td>975.00</td><td>4.06</td><td>264.06</td><td>285.19</td><td>549.25</td></tr> <tr><td>ago-11</td><td>975.00</td><td>4.06</td><td>264.06</td><td>285.19</td><td>549.25</td></tr> <tr><td>sep-11</td><td>975.00</td><td>4.06</td><td>264.06</td><td>285.19</td><td>549.25</td></tr> <tr><td>oct-11</td><td>975.00</td><td>4.06</td><td>264.06</td><td>285.19</td><td>549.25</td></tr> <tr><td>nov-11</td><td>975.00</td><td>4.06</td><td>264.06</td><td>285.19</td><td>549.25</td></tr> <tr><td>dic-11</td><td>975.00</td><td>4.06</td><td>264.06</td><td>285.19</td><td>549.25</td></tr> </table>	ene-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25	feb-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25	mar-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25	abr-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25	may-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25	jun-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25	jul-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25	ago-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25	sep-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25	oct-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25	nov-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25	dic-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25											
ene-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																														
feb-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																														
mar-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																														
abr-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																														
may-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																														
jun-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																														
jul-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																														
ago-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																														
sep-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																														
oct-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																														
nov-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																														
dic-11	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																														

ene-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
feb-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
mar-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
abr-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
may-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
jun-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
jul-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
ago-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
sep-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
oct-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
nov-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
dic-12	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
ene-13	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
feb-13	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
mar-13	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
abr-13	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
may-13	975.00	4.06	264.06	285.19	549.25																																																																																																																																																																																																		
					15,928.25																																																																																																																																																																																																		
<p>DÉCIMO SEGUNDO: Respecto a la Indemnización por despido arbitrario. Habiéndose determinado que el despido del que fue objeto el actor, fue arbitrario, corresponde efectuar la liquidación, la misma que se detalla en el cuadro que se anexa, determinándose que la demandada deberá de abonar a favor del actor la suma de S/. 4,879.06 nuevos soles, tal como se detalla en el cuadro adjunto:</p> <table border="0"> <tr><td>indemn</td><td>rem comp</td><td>por 2 años</td><td>por</td><td>4</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>meses</td><td>por 1 día</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>975</td><td>1462.5</td><td>2925</td><td>487.5</td><td>4.0625</td><td>2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td colspan="20">años 04 meses 1 día</td></tr> <tr><td>rem comp</td><td colspan="19">1,462.50</td></tr> <tr><td>2 años</td><td colspan="19">2,925.00</td></tr> <tr><td>4 meses</td><td colspan="19">487.50</td></tr> <tr><td>1 día</td><td colspan="19">4.06</td></tr> <tr><td>total</td><td colspan="19">4,879.06</td></tr> </table> <p>DÉCIMO TERCERO: Que los importes parciales determinados en la presente sentencia, dan el total de S/. 30,830.13 nuevos soles, los cuales no se ha acreditado su cancelación, situación a la que estaba obligada la demandada de conformidad con el artículo 23° de la NLPT, el cual es concordante con el artículo 1229° del Código Civil; conforme al siguiente detalle:</p> <p>DÉCIMO CUARTO Que, en el escrito postulatoria de demanda, específicamente en la liquidación de los derechos reclamados se aprecia error en el cálculo, en ese sentido, este despacho hace uso de su facultad ultra petita, determinando la existencia de un monto mayor al pretendido, como se dijo, por efecto de un error numérico en la liquidación.</p>																				indemn	rem comp	por 2 años	por	4																meses	por 1 día																			975	1462.5	2925	487.5	4.0625	2															años 04 meses 1 día																				rem comp	1,462.50																			2 años	2,925.00																			4 meses	487.50																			1 día	4.06																			total	4,879.06																		
indemn	rem comp	por 2 años	por	4																																																																																																																																																																																																			
meses	por 1 día																																																																																																																																																																																																						
975	1462.5	2925	487.5	4.0625	2																																																																																																																																																																																																		
años 04 meses 1 día																																																																																																																																																																																																							
rem comp	1,462.50																																																																																																																																																																																																						
2 años	2,925.00																																																																																																																																																																																																						
4 meses	487.50																																																																																																																																																																																																						
1 día	4.06																																																																																																																																																																																																						
total	4,879.06																																																																																																																																																																																																						

	<p>DECIMO QUINTO: Pago de Intereses, Costas y Honorarios Profesionales Los intereses legales serán liquidados en ejecución de sentencia; se calcularán de acuerdo al artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según el artículo 1° del decreto ley referido, y el artículo 1244° del Código Civil.- Respecto al pago de Costas y Costos del proceso, se determinarán en la forma prevista en el artículo 410 del Código Procesal Civil; se calculará en ejecución de sentencia; debido al monto obtenido, a la defensa de los abogados del actor que han satisfecho el estándar básico de diligencia y preparación que exige el nuevo modelo procesal laboral, adviértase del escrito de demanda y de su participación en las audiencias de conciliación y juzgamiento; más el 5% de los costos para el Colegio de Abogados de La Libertad. Es importante señalar que, si bien nuestro ordenamiento jurídico ha señalado que los costos del proceso están constituidos por los honorarios del abogado de la parte vencedora, esto debe entenderse para efectos de que no haya duda al respecto; que, dichos costos deben ser pagados en su integridad y le corresponden en forma exclusiva a la parte vencedora y no al abogado que la patrocina, toda vez que los mismos constituyen la devolución a cargo de la parte vencida de lo que la parte vencedora ha sufragado al abogado que la defiende, por concepto de honorarios.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03

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

Anexo 5.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>III. PARTE RESOLUTIVA:</p> <p>Por estas consideraciones y de conformidad con el artículo 31° de la NLPT, artículo 197° del Código Procesal Civil y artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado; impartiendo justicia A NOMBRE DE LA NACIÓN, el PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE TRUJILLO: FALLA: DECLARANDO FUNDADA la demanda interpuesta por don A. contra la B., representado por su presidente señor C., sobre indemnización por Despido Arbitrario y otros; en consecuencia, ORDENO que la demandada cumpla con pagar a favor del actor, dentro del quinto día, la suma de TREINTA MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y 13/100 (S/. 30,830.13 NUEVOS SOLES) por concepto de Pago por CTS, pago de vacaciones no gozadas y truncas, pago de gratificaciones, pago de horas extras, Indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costos y costas del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia. -Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución archívese en el modo y forma de ley. NOTIFÍQUESE. -</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>										
			<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p>									

Descripción de la decisión		<p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>				X							9
-----------------------------------	--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	----------

Fuente: Expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03

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

Anexo 5.4: calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]	
Introducción	<p>EXPEDIENTE N° : 03208-2013-0-1601-JR-LA-03</p> <p>DEMANDANTE : A.</p> <p>DEMANDADO : B.</p> <p>MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO ONCE.- Trujillo, once noviembre del año dos mil catorce.-</p> <p>VISTOS.- En Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente Sentencia de Vista:</p> <p>III. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:</p> <p>La parte demandada apela la Sentencia (Resolución número SIETE), de fecha 03 de julio de 2014, obrante a folios 144-153, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por A. contra la B., representado por su presidente C., ORDENA que la demandada cumpla con pagar a favor del actor, dentro del quinto día, la suma ascendente a S/. 30,830.13 sobre pago de CTS, pago por vacaciones no gozadas y trucas, pago de gratificaciones, pago de horas extras, indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costos y</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple.</p> <p>4. 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.</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que</i></p>											
							X						

	<p>costas del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia. Fundamenta su recurso de fojas 167-170, solicitando la revocatoria, exponiendo lo siguiente:</p> <p>f) Que, en cuanto a la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones no se descontaron los pagos realizados por concepto de beneficios sociales. Además, debe tenerse en cuenta que están inmersos dentro del régimen de la pequeña empresa por lo cual la liquidación debe sujetarse a este régimen.</p>	<p><i>el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>g) Que, en cuanto a las vacaciones no gozadas, no se ha descontado los pagos realizados por el empleador, así tampoco se consideró que la empresa se encuentra dentro del régimen de la pequeña empresa. Además, el descanso físico vacacional se acredita con las testimoniales y con las documentales presentadas con la contestación.</p> <p>h) Que, no se debió amparar las horas extras debido a que el actor se encuentra excluido de la jornada máxima, conforme al artículo 5 del Decreto Supremo número 007-2002-TR, por haber realizado labores de vigilancia, las mismas que estaban referidas a que sólo vigilaba la puerta como protección a los consumidores y solo en la zona indicada, lo cual implica que en el turno día y en la noche se quedan dentro del centro comercial haciendo ronda periódica y descansando en la oficina de cámaras. Además debe tenerse en cuenta que en el turno día los vigilantes son seis y en el turno noche los vigilantes son tres y que tenían 45 minutos de refrigerio, conforme al artículo 7 de la citada norma, y que la empresa se ha encontrado dentro del régimen de la pequeña empresa.</p> <p>i) Que, se erró al amparar el despido arbitrario dado que no es cierto que el actor haya querido ingresar a laborar, más bien no se acercó a laborar al centro de trabajo conforme se acredita con las declaraciones de sus testigos quienes manifiestan que el actor se reunió con la señora D. a las afueras del centro comercial para que el apoyen y los gastos iban a ser cubiertos. Además, no es cierto que con el acta inspectiva realizada por la Gerencia de Trabajo se acredite el despido, pues mediante Resolución Directoral número 074-2014-GR-LLGGR-GRSTPE-SGIT-SD, de fecha 28 de febrero de 2014, se declara nula el acta de infracción de fecha 13 de mayo de 2014 impuesta por la Gerencia Regional de Trabajo, por ello se desvirtúa</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>la consulta.</i> Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>de quien ejecuta la consulta.</i> Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X						10

	<p>que se haya incumplido con las normas laborales.</p> <p>j) Finalmente, se debe tener en cuenta que la ex tesorera señora D., quien era responsable de la contratación y pago de personal de vigilancia, decidió pasar por alto que el actor sustrajo bienes de las tiendas del B., hecho que fue reconocido por el actor mediante acta de fecha 27 de junio de 2012 y ante el cual presenta carta de renuncia dirigida al presidente de esa época señor E., pero a pesar de ello y ante pugnas internas suscitadas por las elecciones internas de la junta directiva la referida señora se llevó toda la documentación que acredita los pagos efectuadas al personal de vigilancia.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03

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

Anexo 5.5: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	IV. CONSIDERANDOS: DECIMOCUARTO.- Que, este Colegiado en aplicación del principio de personalidad del recurso de apelación, recogido implícitamente en el artículo 370° del Código Procesal Civil, según el cual el Juez Superior sólo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidas por las partes mediante apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia (expresado en el aforismo Tantum devolutum quantum appellatum), sólo absolverá los extremos que han sido objeto de la debida fundamentación y precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia, exigencias que no son puramente formales, pues ellas constituyen el thema decidendum del Órgano Jurisdiccional, esto es, la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades que goza la instancia superior para resolver el tema; siendo esto así, este Colegiado sólo absolverá las impugnaciones antes anotadas propuestas por la parte apelante. DECIMOQUINTO.- Que, de la verificación de las pretensiones impugnatorias de la demandada, se establece que son hechos no controvertidos, porque han sido consentidos al no haber sido materia de cuestionamiento en el recurso de apelación los siguientes: a) La fecha de inicio de la relación laboral que fue el 03 de enero de 2011; b) el último día de labores que fue el 04 de mayo de 2013, c) la extensión de la jornada de trabajo de 12 horas diarias que fueron prestadas de lunes a sábado, en turno rotativo de día y noche; y d) la remuneración ordinaria mensual que ascendió a la suma S/. 975.00. DECIMOSEXTO.- Que, ahora bien, en cuanto a la pretensión impugnatoria referida al despido arbitrario, este Colegiado concluye que debe confirmarse lo resuelto por la juez de primera instancia, en	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i></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). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</i></p>										
					X							

	<p>el sentido que la declara fundada; pues, por un lado, se encuentra acreditado la ruptura del vínculo laboral y, por otro lado, la demandada no ha acreditado la causa del despido. En efecto, se encuentra acreditada la carga probatoria del actor referida a probar la existencia del daño alegado, conforme lo establece el inciso c) del artículo 23. 3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley número 29497, en adelante NLPT, que prescribe: “Cuando corresponda, si el mandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) c) La existencia del daño alegado.”; la norma que está referida en el supuesto de despido arbitrario a la ruptura del vínculo laboral, pues los motivos de la misma, es decir, si se debió a la decisión unilateral del empleador o por decisión del trabajador o por la imputación de causa justa, se determina o establece con la evaluación en conjunto de la carga probatoria de la demandada, referida a acreditar la causa del despido o las circunstancias de la extinción del vínculo laboral; en el caso de autos, ha acreditado que el contrato de trabajo del actor, sólo duró hasta el 04 de mayo de 2013; ésta aseveración se verifica de la propia declaración asimilada de la demandada que en la audiencia de juzgamiento que se registra en audio y video en el Sistema Integrado de Justicia (SIJ), minutos 11:18 y 51:18, señala que el actor dejó de prestar servicios el 04 de mayo de 2013, o sea que a partir de la citada fecha ya no hubo prestación efectiva de servicios.</p>	<p><i>extranjerías, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>												
<p>Motivación del derecho</p>	<p>DECIMOSÉPTIMO.- Que, en cuanto a la carga probatoria de la demandada referida a acreditar la causa del despido o las circunstancias de la extinción del vínculo laboral que alega, conforme lo establece el artículo 23. 4 inciso c) de la NLPT que prescribe: “De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: (...) c) el estado del vínculo laboral y la causa del despido”, la misma que está referida a acreditar, según su versión de los hechos realizada en su contestación de demanda y sus alegatos orales (en la audiencia de juzgamiento), que el actor a partir del día 04 de mayo de 2013 abandonó el centro de trabajo de manera injustificada, que se configuró la falta grave de abandono del centro de trabajo y que sujetó el despido del actor al procedimiento previsto por ley; sin embargo, la demandada no ha acreditado ninguno de estos supuestos, toda vez que en cuanto concierne a la acreditación de la falta grave abandono del centro de trabajo, no ha aportado medio probatorio documental alguno del que se verifique el registro de ingreso y salida del actor correspondiente al mes de mayo de 2013, ni boleta de pago y liquidación de beneficios sociales correspondiente a mayo de 2013 ni tampoco comunicación dirigida a la autoridad administrativa de trabajo en relación a las inasistencias del trabajador accionante; en cuanto concierne a las declaraciones testimoniales</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					<p>X</p>							<p>20</p>

<p>actuadas en la audiencia de juzgamiento, sólo el testigo M.G.R.S. ha declarado en relación al hecho del abandono de trabajo, pero en términos generales, sin efectuar precisión o detalle alguno en relación a las circunstancias exactas previas, concomitantes y posteriores al alegado abandono de trabajo (ver minuto 01:01:10 a 01:03:10 de la audiencia de juzgamiento conforme se aprecia del Sistema Integrado Judicial); en cambio el testigo F. no ha manifestado haber presenciado las circunstancias del retiro del centro de trabajo del actor (ver minuto 01:12:35 a 01:15:15 de la audiencia de juzgamiento conforme se aprecia del Sistema Integrado Judicial), lo que implica que las testimoniales no ofrecen mayores elementos de juicio que permitan establecer que el actor haya hecho abandono del centro de trabajo; por el contrario del acta de verificación de despido arbitrario de fojas 05 a 08, se aprecia que el inspector de trabajo ha dejado anotada como fecha de despido el 04 de mayo de 2013, que "...en la dirección del centro laboral no reúne las condiciones de seguridad para realizar este acto..." en tanto con fecha 13 de mayo de 2013 se obstaculizó la labor inspectiva, que se citó a la empresa demandada a las oficinas de la autoridad administrativa de trabajo pero que no se presentó "...a pesar de haber sido notificada hasta en 2 oportunidades..."", que se le presentó actas de constatación policial de fecha 04 de mayo de 2013 y que la demandada a pesar de haber presentado por mesa de partes un acta de ocurrencia policial de fecha 08 de mayo de 2013 y cartas notariales de despido a los denunciantes (del procedimiento inspectivo), no se había observado la formalidad de cursar la carta de preaviso de despido; de tal forma que todos estos elementos de prueba permiten formar convicción en este Colegiado que las circunstancias de la extinción del vínculo laboral, ha correspondido a la decisión unilateral de la demandada, materializada con fecha 04 de mayo de 2013 y que la conducta de la demandada de cursar carta de despido al actor con fecha 13 de mayo de 2013, sólo ha respondido a una clara intención de evadir su responsabilidad por el acto de despido ya producido con fecha 04 de mayo de 2013.</p> <p>DECIMOCTAVO.- Que, la conclusión jurisdiccional precedente, se ve corroborada con el hecho de que la demandada no cumplió con cursar carta de preaviso de despido imputando la falta grave que alega, otorgándole el plazo mínimo de 6 días para que se defienda a través de la carta de descargos y despedirlo mediante la carta de despido cuando los descargos no refuten la imputación. En efecto, la demandada señala que el actor abandonó el centro de trabajo el día 04 de mayo de 2013, y que por ello procede a remitirle una carta notarial de despido por falta grave, de fecha 13 de mayo de 2013, obrante a folios 32, donde le imputa al actor que desde el 04 de mayo de 2013 al 13 de mayo de 2013, abandonó por más de tres días</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>consecutivos el centro de trabajo, por lo cual procede a despedirlo. Sobre esta cuestión en particular, se precisa que si bien la demandada señala que el actor cometió la falta grave de abandono del centro de trabajo por más de tres días consecutivos, sin embargo, no ha cumplido con acreditar la existencia de la referida causa, la misma que se acredita mediante el procedimiento de despido establecido en los artículos 311 y 322 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR en adelante LPCL.</p> <p>DECIMONOVENO.- Que, a mayor abundamiento, cabe precisar que la carga probatoria de la demandada es probar la causa del despido, pero además también es la de acreditar que dio cumplimiento al procedimiento de despido, los mismos que no han sido cumplidos en este proceso porque sólo se cumple con presentar la carta de despido, por ende se concluye que efectivamente la demandada decidió unilateralmente despedir al actor. No debe perderse de vista que frente al supuesto –no acreditado en autos- de abandono del centro de trabajo, la demandada debió seguir con mucho más cuidado el procedimiento de despido, pues la conducta regular aconseja que ante tal supuesto debió remitirle una notificación requiriéndole al actor que asista a laborar, luego que ante la negativa de volver a laborar, imputarle mediante la carta de pre aviso de despido la comisión de la falta grave, para luego de haberle otorgado el plazo respectivo para la defensa del actor, proceda a despedirlo mediante la carta de despido, pero esto no ha ocurrido, si no más bien la demandada adoptó una conducta negligente, pues solo le cursó carta de despido; por ello ante esta situación y fortaleciendo nuestra conclusión de la existencia del despido, también resulta aplicable el artículo 23.5 de la NLPT que prescribe: “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 (...)” ; en efecto, conforme se ha explicado en forma precedente, en el caso de autos, se encuentra acreditada la existencia del</p> <p>1 El artículo 31 de la LPCL prescribe: “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.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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.”</p> <p>2 El artículo 32 de la LPCL prescribe: “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.” hecho lesivo alegado de la ruptura del vínculo laboral del actor por la propia declaración de la demandada, ante lo cual la conducta objetiva y razonable, que rebatía la tesis del actor (la existencia del hecho lesivo alegado), sólo es factible sostenerse en tanto se acredite que fue diligente y cumplió con el procedimiento de despido, hecho que en el presente caso no ha cumplido.</p> <p>VIGÉSIMO.- Que, en consecuencia, al haberse establecido que el actor fue despedido arbitrariamente por la demandada, resulta correcto mandar pagar la indemnización por despido arbitrario teniendo en cuenta la remuneración ordinaria mensual de S/. 975.00 y la fecha de inicio (03 de enero de 2011) y cese (04 de mayo de 2013) de la relación laboral; pero es necesario precisar que del cuadro liquidatorio contenido en la décimo segunda considerativa de la sentencia apelada (folios 152), se aprecia que se ha sumado indebidamente la remuneración computable de S/. 1,462.50 a los importes liquidados, cuando lo que se debió tener en cuenta solamente los importes liquidados por los dos años de labor de S/. 2,925.00, los 4 meses de S/. 487.50 y 1 día de S/. 4.06, lo cual arroja un adeudo total ascendente a S/. 3,416.56; debiendo confirmarse la recurrida en este extremo y modificar la suma de abono.</p> <p>VIGÉSIMO PRIMERO.- Que, en cuanto a las horas extras, se concluye que la decisión de la juzgadora de primera instancia debe revocarse y declararse infundada la demanda en este extremo, dado que conforme al artículo 5 del Decreto Supremo número 007-2002-TR que prescribe: “No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.”; y el artículo 10, inciso b) del Decreto Supremo número 008-2002 TR que prescribe: “Para efectos del Artículo 5 de la Ley se considera como: (...) b) Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad”; esto es, se estable en dichas normas legales que los vigilantes (agente de seguridad), se encuentran excluidos de la jornada máxima. En efecto, los agentes de seguridad o vigilantes se encuentran excluidos, prima facie, de la jornada máxima de 8 horas diarias de labor o 48 semanales, salvo que se alegue y acredite, mediante prueba directa o indirecta (presunciones o indicios) que el actor en su labor de agente de seguridad realizaba labores de vigilancia superior, como es el caso de aquellos trabajadores vigilantes que para el cabal cumplimiento de sus obligaciones laborales (resguardo y seguridad), necesariamente, se encuentran en un constante y continuo estado de alerta y atención permanente, merced, entre otros factores, a la envergadura, dimensiones y ubicación geográfica del negocio custodiado, así como a su movimiento comercial, su importancia y posicionamiento empresarial o funcional, la fluctuación de personas, vehículos y bienes que ingresan y salen de la entidad resguardada y en general a todo hecho que aumentan el riesgo de sustracción, pérdida, manipulación de los bienes que se encuentran en el ámbito protegido por el custodio o vigilante.</p> <p>VIGÉSIMO SEGUNDO.- Que, en el presente caso, si bien se ha establecido que el actor realizaba labores en una jornada de 12 horas diarias y que las mismas eran prestadas de lunes a sábado tanto en el turno día y turno noche (ver segundo considerando de la presente resolución), sin embargo, no se ha alegado ni mucho menos acreditado, que el actor haya prestado servicios en constante actividad o alerta permanente; antes bien las reglas de experiencia indican que las propias labores de agente de seguridad de un centro comercial están referidas, en el turno día, a dar rondas esporádicas o alternadas por los recintos del local para verificar que no ocurra ningún latrocinio o alguna eventualidad de la actividad propia del centro comercial, luego del cual se producen interregnos de inactividad o sea que los agentes de seguridad de un centro comercial no están alertas constantemente porque su actividad no amerita estar en vigilia constante³; en el turno noche queda más evidenciada que al actor está excluido de la jornada máxima pues es regla de experiencia que los agentes de seguridad en el citado turno realizan rondas esporádicas por las instalaciones del centro comercial verificando que no ocurra un eventual robo, luego del cual tienen lapsos de inactividad o no existe un estado permanente de alerta,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pues se van a descansar mientras transcurre la jornada laboral. Estas aseveraciones se verifican por que el actor no ha mencionado ningún hecho en su demanda (ver folios 40-47) ni en la confrontación de posiciones que esté destinado a señalar que prestaba sus servicios en constante actividad o alerta permanente, solo hace mención que laboraba en una jornada de 12 horas diarias, tampoco ha mencionado ningún tipo de prueba (directa o indirecta) que acredite la referida labor. Lo contrario hubiese sido que mencione, verbigracia, que en el desarrollo de sus labores había necesidad de prestar sus servicios en alerta permanente por factores de peligrosidad que implicaran que porte un arma de fuego como factor disuasivo o para repeler posibles actos delincuenciales o que estaba asignado a alguna puerta de ingreso del centro comercial y que constantemente estaba verificando el ingreso y salida de las personas, mercaderías, control de personal, que ingresaban al centro comercial e intercomunicación constante con otros vigilantes para la realización de intervenciones, lo cual podría denotar una constante actividad o alerta permanente en la prestación del servicio; siendo así se concluye que debe revocarse lo resuelto respecto a las horas extras y también debe revocarse sus incidencias en el amparo de los beneficios sociales.</p> <p>VIGÉSIMO TERCERO.- Que, en cuanto a las vacaciones, se concluye que debe confirmarse lo resuelto por la juez de primera instancia en el</p> <p>3 Las labores de agente de seguridad donde existe constante actividad se podría citar por ejemplo, la del vigilante de la puerta de un banco donde por la magnitud o delicada labor requiere estar en consta alerta y vigilia, incluso tiene que esta premunido de un arma de fuego para evitar o contrarrestar un posible robo.</p> <p>sentido que declara fundada las vacaciones no gozadas, vacaciones simples y trucas porque la demandada no ha acreditado su carga probatoria que le impone el artículo 23.4 de la NLPT que prescribe: “De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.”, esto es no ha acreditado que ha cumplido con su obligación legal prevista por el Decreto Legislativo número 713, referida a que otorgó el descanso físico vacacional, la remuneración vacacional y las vacaciones trucas. Los medios probatorios pertinentes para acreditar el descanso vacacional y la remuneración vacacional son la planilla de remuneraciones conforme al artículo 204 del citado Decreto Legislativo, el registro de asistencias y las boletas de pago, las mismas que no han sido presentadas en el presente caso. Ahora bien,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>se precisa que deben descontarse los pagos realizados por vacaciones en las liquidaciones de beneficios sociales contenida en la octava considerativa de la sentencia apelada, (a folios 95 se acredita que se pagó S/. 46.80, a folios 98 que se pagó S/. 142.70, a folios 100 que se pagó S/. 58.40, haciendo un monto total a descontar de S/. 247.90) por lo cual se establece que el monto a cancelar por vacaciones asciende a S/. 2,421.80; debiendo confirmarse la venida en grado, modificando la suma de abono.</p> <p>VIGÉSIMO CUARTO.- Que, en cuanto a las gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios, se precisa que debe confirmarse lo resuelto por la juez de primera instancia, en cuanto declara fundada la demanda en dichos extremos, pues la demandada no ha acreditado que ha cumplido con las normas labores conforme lo establece el artículo 23.4 inciso a) de la NLPT; esto es no ha acreditado que haya cumplido con cancelar el pago de los beneficios sociales en los periodos que corresponden conforme Decreto Supremo número 005-2002 TR y el Decreto Supremo número 001-97-TR, pues no ha presentado las boletas de pago ni las planillas de remuneraciones que lo acrediten. Ahora bien, se precisa que debe confirmarse los montos ordenados a cancelar en la sentencia de primera instancia porque no existe incidencia de las horas extras, pues no se incluyó el referido concepto en las remuneraciones computables; siendo así, se concluye que debe pagarse por gratificaciones la suma de S/. 4,712.50 y por la compensación por tiempo de servicios la suma de S/. 2,640.62.</p> <p>VIGÉSIMO QUINTO.- Que, en lo relativo al régimen laboral aplicable, la demandada ha señalado en su apelación que se encuentra dentro del régimen de pequeña empresa, para lo cual presenta su acreditación de acogimiento al REMYPE en el citado medio impugnatorio. Sobre el particular, se precisa que esta alegación no resulta atendible para el El artículo 20 del Decreto Legislativo prescribe: “El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente.”</p> <p>caso de autos porque se trata de un argumento de defensa que no ha sido esbozado en la contestación de la demanda ni en los alegatos orales en la audiencia de juzgamiento, por lo cual si se analiza en esta instancia se vulneraría el principio de congruencia procesal establecida en el artículo 50 numeral 6) del Código Procesal Civil que prescribe: “Son deberes de los Jueces en el proceso. (...) 6) Fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia.” (lo resaltado en negritas es nuestro), pues el juez tiene</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el deber de resolver en base a los hechos expuestos en los escritos postulatorios y en los alegatos orales vertidos en audiencia de juzgamiento, sino vulnera el principio de congruencia procesal. Tampoco se debe valorar la prueba presentada con el escrito de apelación de conformidad con el artículo 21 de la NLPT porque la citada norma establece que el material probatorio presentado con la apelación no debe servir de fundamento de la sentencia de vista y porque esencialmente el referido artículo 21 de la NLPT tiene como finalidad que todo el material probatorio debe someterse al debate oral de posiciones en la audiencia de prueba, por ello su presentación con la apelación no debe tenerse en cuenta.</p> <p>VIGÉSIMO SEXTO.- Que, conforme a lo establecido en los considerandos precedentes, este Colegiado determina que la demandada debe pagar a favor del actor el importe total de S/. 13,191.48 nuevos soles, conforme se detalla en el cuadro consolidado que se inserta a continuación:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>Concepto</th> <th>Monto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Indemnización por despido arbitrario</td> <td>3,416.56</td> </tr> <tr> <td>Compensación por tiempo de servicios</td> <td>2,640.62</td> </tr> <tr> <td>Vacaciones</td> <td>2,421.80</td> </tr> <tr> <td>Gratificaciones</td> <td>4,712.50</td> </tr> <tr> <td>Adeudo Total</td> <td>S/. 13,191.48</td> </tr> </tbody> </table>	Concepto	Monto	Indemnización por despido arbitrario	3,416.56	Compensación por tiempo de servicios	2,640.62	Vacaciones	2,421.80	Gratificaciones	4,712.50	Adeudo Total	S/. 13,191.48													
Concepto	Monto																								
Indemnización por despido arbitrario	3,416.56																								
Compensación por tiempo de servicios	2,640.62																								
Vacaciones	2,421.80																								
Gratificaciones	4,712.50																								
Adeudo Total	S/. 13,191.48																								

Fuente: Expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03

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

Anexo 5.6: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia POR ESTOS FUNDAMENTOS: CONFIRMARON la Sentencia (Resolución Número SIETE), de fecha 03 de julio de 2014, obrante a folios 144-143, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por A. contra la B. sobre indemnización por despido arbitrario, vacaciones no gozadas, simples y trucas, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios; LA REVOCARON en el extremo que declara fundada las horas extras, REFORMANDOLA la declararon INFUNDADA; MODIFICARON la suma de abono; en consecuencia ORDENARON que la entidad demandada pague a favor del actor la suma de S/. 13,191.48 (TRECE MIL CIENTO NOVENTA Y UNO Y 48/100 NUEVOS SOLES), más intereses legales, costas y costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia. CONFIRMARON en lo demás que contiene; y, los devolvieron al Primer Juzgado Transitorio Laboral de Trujillo. PONENTE: JUEZ SUPERIOR TITULAR I S.S. G	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple 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 pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple. 					X						

Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>				X							9
-----------------------------------	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	----------

Fuente: Expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03

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

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD - TRUJILLO. 2019**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado *“Administración de Justicia en el Perú”* dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento. Trujillo, diciembre 2019.* -----



Tesista: **GELDRES SALINAS, NANCY MARIELA**
Código de estudiante: 1606122021
DNI N°: 18161915

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N. o	Actividades	Año 2019								Año 2019							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación					X											
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)																
8	Recolección de datos							X									
9	Presentación de resultados								X								
10	Análisis e Interpretación de los resultados									X							
11	Redacción del informe preliminar										X						
13	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X					
14	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación												X				
15	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X		
16	Redacción de artículo científico																X

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			