



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO  
ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N°  
00111-2013-0-0201-JM-LA-01, DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE ANCASH-01° JUZGADO MIXTO  
LABORAL DE HUARAZ, 2019**

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

**AUTORA  
MERCEDES OCTAVIA ASENCIOS VILLANUEVA  
ORCID: 0000-0002-5475-4276**

**ASESOR  
DOMINGO JESUS VILLANUEVA CAVERO**

**ORCID: ORCID: 0000-0002-5592-488x**

**HUARAZ – PERU**

**2019**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Mercedes Octavia, Asencios Villanueva  
ORCID: 0000-0002-5475-4276

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

### **ASESOR**

Villanueva Cavero, Domingo Jesús  
ORCID: 0000-0002-5592-488x

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y  
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Huaraz, Perú

### **JURADO**

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo  
ORCID: 0000-0001-9824-4131

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamin  
ORCID: 0000-0002-1816-9539

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio  
ORCID: 0000-0003-0201-2657

## **JURADO EVALUADOR**

.....  
**Mgr. Ciro Rodolfo Trejo Zuloaga**  
**Presidente**

.....  
**Mgr. Manuel Benjamin Gonzales Pisfil**  
**Miembro**

.....  
**Mgr. Franklin Giraldo Norabuena**  
**Miembro**

.....  
**Mgr. Domingo Jesús Villanueva Caveró**  
**DTI**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios:**

Sobre todas las cosas por haberme dado la vida

### **A la ULADECH Católica:**

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

*Mercedes Octavia, Asencios Villanueva*

## **DEDICATORIA**

A mi madre y familia, porque creyeron en mí, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, gracias a ellos, hoy puedo alcanzar mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera y por el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. Por aprecio hacia ustedes, por valorar su ejemplo de superación, por reconocimiento del refuerzo y sacrificio de superación, por tomar las cosas asertivamente en los momentos adversos, causa inspiración en mi persona y por todo lo que han hecho por mí.

A mis hijas y esposo, quienes son mi motivación. Cada vez que tomo mis decisiones, siento que es la parte más importante de mí ser y a la vez siento a Dios diciéndome tú junto a ellos siempre lograrás tus metas porque son tu motor de vida.

Gracias

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

***Mercedes Octavia Asencios Villanueva***

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, 2019?; el objetivo fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, del distrito judicial de Ancash; 2019. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal.

La unidad muestral fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos.

Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

**Palabras clave:** calidad; despido arbitrario; indemnización; motivación y sentencia

## **ABSTRACT**

The investigation had as problem: What is the quality of the sentences of first and second instance on, compensation for arbitrary dismissal and others, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00111-2013-0-0201 -JM-LA-01, Judicial District of Ancash, 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 sample unit was a judicial file, selected by convenience sampling; to collect the data we used the techniques of observation and content analysis; and as an instrument a checklist, validated by expert judgment.

The results revealed that the quality of the exhibition part, considered and decisive, pertaining to: the judgment of first instance were of rank: high, very high and very high; while, of the second instance sentence: high, very high and high. In conclusion, the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Keywords: quality; arbitrary dismissal; compensation; motivation and sentence

## INDICE GENERAL

	Pag.
Caratula.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen .....	vi
Abstrac .....	vii
Índice general.....	viii
Índice de resultados.....	xi
I. Introducción.....	01
II. Revisión de literatura.....	09
2.1. Antecedentes.....	09
2.2. Bases teóricas.....	11
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionados con las sentencias en estudio.....	11
2.2.1.1. Acción.....	11
2.2.1.1.1. Definición.....	11
2.2.1.1.2. Características del derecho de acción.....	11
2.2.1.1.3. Materialización de la acción.....	11
2.2.1.2. La jurisdicción.....	12
2.2.1.2.1. Definiciones.....	12
2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción.....	12

2.2.1.2.3. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción.....	13
2.2.1.3. La competencia .....	15
2.2.1.3.1. Definiciones.....	15
2.2.1.3.2. Regulación de la competencia.....	15
2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso judicial de estudio...	16
2.2.1.4. El proceso.....	16
2.2.1.4.1. Conceptos.....	16
2.2.1.4.2. Funciones.....	16
2.2.1.4.3. El proceso como garantía constitucional.....	17
2.2.1.4.4. El debido proceso formal.....	17
2.2.1.4.4.1. Conceptos.....	17
2.2.1.4.4.2. Elementos del debido proceso.....	18
2.2.1.5. El proceso laboral.....	20
2.2.1.5.1. Conceptos.....	20
2.2.1.5.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral.....	20
2.2.1.6. Los puntos controvertidos en el proceso laboral.....	22
2.2.1.6.1. Nociones.....	22
2.2.1.6.2. Puntos controvertidos en el proceso bajo estudio.....	22
2.2.1.7. Los sujetos del proceso.....	23
2.2.1.7.1. El Juez.....	23
2.2.1.7.2. La parte procesal.....	23
2.2.1.8. La demanda y la contestación de la demanda.....	23
2.2.1.8.1. La demanda.....	23
2.2.1.8.2. La contestación de la demanda.....	24

2.2.1.9. La prueba.....	24
2.2.1.9.1. En sentido común y jurídico.....	24
2.2.1.9.2. En sentido jurídico procesal.....	24
2.2.1.9.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio.....	25
2.2.1.9.4. Conceptos de prueba para el juez.....	25
2.2.1.9.5. El objeto de la prueba.....	26
2.2.1.9.6. La carga de la prueba.....	26
2.2.1.9.7. Valoración y apreciación de la prueba.....	26
2.2.1.9.8. Sistemas de valoración de la prueba.....	27
2.2.1.9.9. Operaciones mentales en la valoración de la prueba.....	27
2.2.1.9.10. Finalidad y fiabilidad de las pruebas.....	27
2.2.1.9.11. La valoración conjunta.....	28
2.2.1.9.12. Los medios probatorios actuados en el proceso en estudio judicial..	28
2.2.1.10. Las resoluciones judiciales.....	29
2.2.1.10.1. Conceptos.....	29
2.2.1.10.2. Clases de resoluciones judiciales.....	29
2.2.1.11. La sentencia.....	29
2.2.1.11.1. Etimología.....	29
2.2.1.11.2. Conceptos.....	30
2.2.1.11.3. Estructura, denominación y contenido de la sentencia.....	30
2.2.1.11.4. La motivación de la sentencia.....	31
2.2.1.11.5. Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales.....	32
2.2.1.11.6. Principios relevantes en el contenido de una sentencia.....	32

2.2.1.12. Medios impugnatorios.....	33
2.2.1.12.1. Conceptos.....	33
2.2.1.12.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	34
2.2.1.12.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso civil.....	34
2.2.1.12.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio...	35
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.....	35
2.2.2.1. Identidad de la pretensión resuelta en la sentencia.....	35
2.2.2.2. Ubicación del despido arbitrario y la indemnización en las ramas del derecho.....	36
2.2.2.3. Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral.....	36
2.2.2.4. Desarrollo de instituciones jurídicas previas para abordar el asunto judicializado: Indemnización por despido arbitrario.....	37
2.2.2.4.1. El trabajo.....	37
2.2.2.4.1.1. Etimología.....	37
2.2.2.4.1.2. Concepto.....	37
2.2.2.4.1.3. El trabajador.....	37
2.2.2.4.1.4. El empleador.....	38
2.2.2.4.1.5. Derecho del trabajo.....	38
2.2.2.4.1.5.1. Principio del derecho del trabajo.....	38
2.2.2.4.2. El contrato de trabajo.....	41
2.2.2.4.2.1. Concepto.....	41
2.2.2.4.2.2. Elementos.....	41
2.2.2.4.2.3. Formas de contratación laboral.....	42

2.2.2.4.2.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.....	42
2.2.2.4.2.3.2. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	43
2.2.2.4.2.3.3. Contrato de trabajo en régimen a tiempo completo.....	44
2.2.2.4.2.4. Extinción del contrato de trabajo.....	44
2.2.2.4.2.4.1. Concepto.....	44
2.2.2.4.2.4.2. Causas de extinción.....	45
2.2.2.4.3. Remuneración.....	45
2.2.2.4.3.1. Aspectos conceptuales.....	45
2.2.2.4.3.2. Características.....	46
2.2.2.4.3.3. Clasificación.....	46
2.2.2.4.4. El despido.....	47
2.2.2.4.4.1. Noción.....	47
2.2.2.4.4.2. Clasificación.....	47
2.2.2.4.4.2.1. Despido legal.....	47
2.2.2.4.4.2.2. Despido nulo.....	48
2.2.2.4.4.2.3. Despido arbitrario.....	48
2.2.2.5. Clases de despido según el Tribunal Constitucional.....	51
2.3. Marco conceptual.....	52
III. Hipótesis.....	54
IV. Metodología.....	55
4.1. Tipo o enfoque, y nivel de investigación.....	55
4.2. Diseño de investigación.....	55
4.3. Objeto de estudio.....	56
4.4. Fuente de recolección de datos.....	56

4.5. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	56
4.6. Técnicas e instrumentos de datos. ....	57
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	58
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	59
4.8. Principios éticos.....	62
V. Resultados.....	63
5.1. Cuadros de Resultados.....	61
5.2. Análisis de resultados.....	109
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	115
Referencias Bibliográficas	
Anexos	
Anexo N° 1. Cuadro de operacionalización de la variable.....	126
Anexo N° 2. Cuadro descriptivo del procedimiento de calificación.....	132
Anexo N° 3. Carta de compromiso ético.....	141
Anexo N° 4. Sentencia de primera y segunda instancia.....	142

## ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
<b>Resultados parciales de la sentencia de primera instancia.....</b>	<b>63</b>
Cuadro N° 1.Calidad de la parte expositiva.....	63
Cuadro N° 2.Calidad de la parte considerativa.....	77
Cuadro N° 3.Calidad de la parte resolutive.....	87
<b>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia.....</b>	<b>89</b>
Cuadro N° 4.Calidad de la parte expositiva.....	89
Cuadro N°5.Calidad de la parte considerativa.....	93
Cuadro N°6.Calidad de la parte resolutive.....	102
<b>Resultados consolidados de las sentencias en estudio.....</b>	<b>105</b>
Cuadro N°7.Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	105
Cuadro N°8.Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	107

## I. INTRODUCCION

De los procesos laborales se puede decir, que constituyen instrumentos a través de los cuales se despliega la potestad jurisdiccional del Estado y se caracterizan porque su creación o configuración suele venir de la propia Constitución y no únicamente de una norma legal. A esta característica (de tipo formal) se puede agregar que los procesos laborales tienen como finalidad esencial garantizar la supremacía de la Constitución y la vigencia efectiva de los derechos fundamentales. En nuestro país, la Constitución de 1993, consagra expresamente en los procesos laborales (aunque, atendiendo a su finalidad, la doctrina ha discutido la conveniencia de calificar a algunos de ellos como tal: El proceso laboral, que se configuran, por excelencia, mecanismos orientados a la defensa de la persona frente a aquellos actos u omisiones que vulneran o amenazan sus derechos fundamentales. De ahí que puedan ser agrupados bajo la denominación de “procesos constitucionales de tutela de derechos fundamentales” o “procesos constitucionales de libertad”.

Una adecuada administración de justicia necesita de ciertas exigencias que se traduzcan en una rápida y eficiente atención a los usuarios respecto de sus conflictos con relevancia jurídica, de manera que los ciudadanos vean garantizados sus derechos como fin último de alcanzar justicia.

En el contexto internacional:

En España, de acuerdo a un estudio de Gutiérrez (2015) nos dice: “La significación que la justicia tiene en la colectividad además es evidente por los efectos que su deterioro ocasiona” (p.26).

El régimen judicial español es pieza de rigurosas censuras, que lo consideran de incompetente y lento. Un gran grupo colectivo y técnico de la administración de justicia examina que la insuficiencia de mecanismos es la razón que demuestra su deteriorada actividad y requieren, en conclusión, importante financiación, ya que hipotéticamente, implicaría la mejora del servicio estatal que se estima sustancial para alcanzar estabilidad judicial que toda nación requiere y se logra con justicia eficaz. (Gutiérrez, 2015, p.26)

De hecho, Cereijo (2015) en sus investigaciones, refiere que, la necesidad de una justicia de proximidad en España, nos conduce a: Una de las señales que posibilita verificar que matiz de la justicia es observado por los pobladores como más infructuosos es el que alberga las reclamaciones que se exhiben ante el consejo general del poder judicial referente a las actividades de la justicia. Si se acaparan las manifestadas en el periodo del 2013, se descubre que los pobladores demandan una justicia más dinámica y más afectiva a la persona. (p.63)

Por otro lado Garrido, del Real Alcalá y Solanes (2014) presentaron el informe “modernización y mejora de la administración de justicia y de la operatividad de los jueces”, y sus resultados fueron: El informe 2014 de la agrupación de técnicos del consejo de Europa referida a la corrupción en España (...) regresa a reiterar sobre los matices que debieron corregirse con los distintos proyectos: impedir la orientación política a los órganos de la administración y dinamizar la justicia. La administración de justicia es más tardía de lo que sería racional y el peligro de dominio político interfiere con la independencia organizacional de los sistemas de administración de la justicia y coexiste la intimidación de que los intereses políticos ingresen a procesos de acceso a fallos judiciales. (párr. 10)

Por ende el greco advierte: inspeccionar la fórmula de selección de los altos encargados del poder judicial, acoger códigos de comportamiento para jueces y fiscales, alcanzables a la población, aclarar la entrega de cuentas estatales, incrementar la independencia y claridad de la relaciones entre fiscal y gobierno (...). (Garrido, del Real Alcalá, y Solanes, párr. 12)

En el contexto latinoamericano

En Paraguay, a partir del análisis de la situación de la administración del sistema de justicia, Vera (2017) sostiene al respecto:

En este siglo la renovación en la administración de justicia se debe dirigir hacia una aplicación e interpretación más amplia de las normas concordante con la realidad social, que necesita de justicia y organización estatal desde el estado de derecho cuyos garantes son los jueces. (párr. 4)

En el salvador, Rodríguez M. (2005) respecto de sus investigaciones sobre la Administración de Justicia, concluyó lo siguiente:

(...) el asunto de la justicia, nos suele exteriorizar una reducida dificultad, ya que hablar de efectividad y competencia en la justicia incluye comprobar que somos capaces de desplazarnos en distintos espacios que se hallan vinculados y para mejor una es necesario dirigir un desarrollo con la otra, estos espacios son: a) la efectividad y competencia en la administración de justicia. b) la efectividad y competencia en lo diario, esto es, lo que observan las personas todos los días, y que está relacionado con el organismo, sino con las personas que realizan esas funciones, jueces, juzgado. Dicho de otro modo, no basta con desarrollar al organismo, sino a los ejecutores en desempeño de sus actuaciones y facultades legítimas, de esta forma tener como valorar y desarrollar la justicia diariamente, en las labores judiciales. Esto es, no representa que la justicia es una actividad centralista del gobierno, por el contrario la justicia es una asistencia estatal, y como asistencia puede ser garantizada por distintas instancias (...)

Y este patrón de acercamiento respecto a la calidad de la justicia, se base en el la observación de los organismos estatales y mundiales, en cambio, que habitualmente se estimaba la actuación del juez como abstracta, interpretativa, terminándose en su misión, desatendiendo las consecuencias sociales de las resoluciones (...) y la calidad del servicio.

(...) En una nación democrata, se le exige más al juez y a la administración de justicia. En suma, se ha constatado que la administración de justicia no es solo una institución sino poder institucionalizado, esto es, apto para producir como otras actuaciones estatales una ruta más infalible para el acrecentamiento de la vida democrática. (pp. 02-03)

En Costa Rica, (Anónimo, s.f.) Define que: “La organización de la administración de justicia es crucial en una democracia actual. Sin esta los antecedentes esenciales escasearían de absoluta materialidad (...)” (p.43).

En una democracia de nivel se concebiría que el sistema de administrativo de justicia sea independiente a la política frente a los demás poderes del gobierno. Sus supremas autoridades serían elegidas por procesos libres de la verificación pública (...). Estos procesos permitirían elegir a ciudadanos con vasta experiencia, competencia profesional y moral. El resto de las y los empleados judiciales serían elegidos con reglas técnicas, libres también a la verificación pública. Los juzgadores disfrutarían de completa independencia para repartir justicia y no tendrían influencias ilegales por parte de funcionarios públicos de otros poderes del gobierno y de sus jefes (...).

“El sistema de administración de justicia sería un medio eficiente para la ejecución de control ciudadano en materia estatal. Fortalecería la verificación pública sobre temas sobre el combate a la corrupción en el ámbito público, a través de legislación que tipifique, detecte y sancione delitos de cuello blanco, paralelo a la mejora de entidades de control y eficaz aplicación de las leyes vigentes a políticos y funcionarios que vulneraran el orden de derecho”.

En relación al Perú:

Las investigaciones del análisis de la administración de justicia en el ámbito nacional, llevadas a cabo por Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUS, 2017) sobre “la lucha contra la corrupción”, sostiene que:

Por otro lado, los sondeos sobre apreciación de la corrupción elaborada en Perú, en el 2015, demuestran que el 61% de las personas estiman que la corrupción de funcionarios y autoridades fue la preocupación del gobierno (...).

En relación a los entes del SAJ, algunas encuestas de apreciación en serie de 0 a 10 (cero es nada corrupto y diez es muy corrupto) el poder judicial logra un producto de 7.3 ocupando el segundo puesto en el rango de entidades públicas con mayor corrupción (...).

En lo correspondiente a la estimación de los actos de corrupción en el 2015, el 53% de ciudadanos encuestados examina que existe impunidad de este modelo de casos debido a alianzas entre funcionarios y quienes debían sancionar.

Estas praxis deterioran la legalidad de las entidades de la organización de justicia, simbolizando un reto el desarrollar actuaciones y actividades de la organización de justicia para eliminar esos puntos de corrupción.

En ese mismo sentido ya en este año el 67% de personas considera que no es de utilidad acusar los actos corruptos ya que estiman que los mismos no tendrán sanción.

Con la finalidad de desarrollar un examen trascendente sobre este fenómeno (...), es necesario hacer visible la cuestión desde dos núcleos: a) los actos corruptos a lo profundo de la organización de justicia y b) el papel de la organización de justicia para combatir contra la corrupción en todos los niveles del gobierno. No coexiste dictamen situacional integral y actual sobre la corrupción, lo que complica la identidad de los orígenes y retos más graves relacionados con la corrupción que perjudican a las entidades de justicia.

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

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

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 0111-2013-0-0201-JM-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Huaraz, que comprende un proceso sobre demanda Laboral; donde se observó que la sentencia de primera

instancia declara fundada la demanda, sin embargo la parte demandada interpuso una apelación y se elevó a la segunda instancia, y declararon confirmada y revocando parte de la sentencia en extremo que ordena el pago por indemnización, por concepto m de doble remuneración y bonificación extraordinaria del pago de los intereses legales en lo demás contenidos CONFIRMARON.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue 04 de octubre del 2013 a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia que fue 09 de mayo 2017 transcurrió 03 años 07 meses y 05 días.

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, del distrito judicial de Ancash, 2019?

Para resolver el problema se traza un objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, del distrito judicial de Ancash; 2019.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la

decisión.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

El trabajo se justifica, porque surge de la demostración que existe en el ámbito internacional y nacional, sobre la crisis que afronta el sistema de administración de justicia, la cual no goza de confianza y la población muestra su insatisfacción a través de expresiones y críticas, lo cual lleva a tratar de aminorar esta situación, porque la adecuada e idónea administración de justicia es importante para las naciones, ya que esta contribuye al desarrollo de las mismas.

Por otra parte, los efectos del presente trabajo, no persiguen revertir la problemática existente, dado que es un tema complejo, sin embargo urge la necesidad de destacar una iniciativa, ya que los resultados servirán de cimiento para la toma de nuevas decisiones, con cambios útiles que aporten, contribuyan, incluyan, estrategias y planes de trabajo eficaces, en la actuación de la función jurisdiccional.

Por estas razones, sobresale la utilidad de los resultados, ya que tendrá aplicación próxima; así mismo, tiene como destinatarios a los que dirigen la administración de justicia, a los encargados de selección, capacitación de magistrados y personal judicial, que brindan servicio al estado y a la población, demostrando con ello que la actividad que realizan denota de compromiso, responsabilidad, participación e iniciativa en la adecuada administración de justicia, para que sea de pronta y eficaz accesibilidad a la población, que exige tutela jurisdiccional por parte del estado.

Por estas consideraciones, es de importancia concientizar a Magistrados, para que elaboren dictámenes, no sólo en la fundamentación fáctica, jurídica, sino con otras exigencias, tales como: el compromiso, capacitación, redacción, lectura analítica, modernización en temas vitales, trato igualitario a las partes del proceso, de manera que sus decisiones sean claras y accesibles para los justiciables, con la finalidad de orientar y garantizar la comunicación entre éstos y el estado. La intención, es colaborar de distintas formas a aminorar la desconfianza de la población que se revela en las quejas, denuncias, medios de comunicación y encuestas.

Últimamente, cabe sobresalir que el objetivo de la pesquisa es justo preparar una escena particular para ejecutar el derecho de examinar y opinar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, establecido está predicho en el art. 139.20 del texto fundamental.

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

## 2.1. ANTECEDENTES

Escudero (2010), en España, investigó “La Motivación de las Sentencias Laborales” y concluyó que:

a) La incorporación del deber judicial de motivación en el derecho a la tutela judicial efectiva ha reforzado notablemente su vigencia práctica, afianzando al mismo tiempo la posición de los ciudadanos ante la Administración de Justicia. La razón es fácil de comprender. Al ser objeto no sólo de un deber oficial del órgano jurisdiccional sino también de un derecho subjetivo del justiciable se multiplican y se hacen mucho más transitables las vías jurídicas de exigencia de la motivación; b) la fijación de los hechos en la declaración de los hechos probados de la sentencia laboral se considera por la jurisprudencia social, con razón a nuestro juicio, como un aspecto del silogismo judicial que ha de incardinarse dentro del requisito de motivación; c) motivación de las sentencias se debe en parte a la existencia de leyes procesales propias de cada uno de ellos, y se debe asimismo, en alguna medida, a la inexistencia de medios adecuados de coordinación de la jurisprudencia de las distintas Salas del Tribunal Supremo.

Quezada (2011), en el Perú, investigó “La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho” y sus conclusiones fueron:

a) La argumentación jurídica permite decisiones correctas a través de la razón, en el proceso lo hacen todos los sujetos involucrados. b) La motivación de una decisión jurisdiccional implica tanto una justificación o racionalización del elemento jurídico como el factico en la sentencia. c) Mientras el elemento jurídico ha sido ampliamente estudiado por el derecho, no lo ha sido tanto el elemento factico. En la justificación del elemento factico se hace referencia a la prueba judicial, a su debida valoración bajo ciertas reglas racionales, principios lógicos, máximas de experiencia, etc. d) La motivación irracional del derecho y de los hechos se ha basado en la adecuada motivación de los hechos se rescata la importancia de la prueba y de una correcta valoración de la misma. Ugarte (2011) en Chile, investigó “Indemnización del lucro cesante, en el despido por causales no imputables a su voluntad, de los vendedores comisionistas” y sus conclusiones fueron

a) El daño es una institución transversal eje de la responsabilidad civil, tanto contractual como extracontractual, que también puede configurarse en materia laboral

b) El daño para ser reparado debe reunir diversos elementos que deberán acreditarse en el juicio correspondiente. Entre dichos requisitos, la certeza o certidumbre es un elemento crucial y de controvertida estimación en materia de lucro cesante, por ser un daño futuro) La terminación de un vínculo laboral en forma inesperada, sea por despido ilegal, despido indirecto o por muerte del trabajador a raíz de un accidente de trabajo fatal, puede originar una o más especies de daño, siendo el lucro cesante muchas veces reconocido por nuestros tribunales como un daño indemnizable en sede laboral o civil.

Paredes (2012), en Perú, investigó “Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales Percibidos por trabajadores del sector público en el Perú”, con las siguientes conclusiones:

a) Los resultados obtenidos permiten una visión global del tema, no obstante, presentan algunas limitaciones producto de que no se tuvo acceso total a algunas fuentes de información en ambas instituciones; asimismo, no se contó con un muestreo probabilístico y representativo que incluya a otras provincias del país (aparte de Arequipa que se tomó como referente) y que hubiera permitido efectuar una aproximación estadística más certera. c) El análisis de los salarios solo realiza comparaciones dentro del país y solo en dos instituciones, que si bien son las principales en cuanto a número y convocatoria, no son las únicas. Tal vez el conocer un poco más la realidad, así como una aproximación breve al sector privado, hubiera brindado un panorama más completo. Asimismo, si bien no es objetivo del estudio, sería prudente realizar un análisis de los salarios en comparación con otros países vecinos ajustado por indicadores económicos.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

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

### **2.2.1.1. Acción**

#### **2.2.1.1.1. Definición**

Como pretensión; es el más usual, de ahí que se diga acción fundada y acción infundada, de acción real y personal, de acción civil y penal. En este sentido la acción, es la pretensión que se tiene como un derecho válido en nombre del cual se interpone una la demanda respectiva; de ahí que se diga fundada o infundada la demanda. (Azula, 2008).

La acción no debe confundirse con la pretensión. Esta última es el derecho concreto, y aquella es el derecho abstracto. La pretensión es, entonces, el contenido de la acción, su desarrollo concreto. (Vásquez, 2008).

#### **2.2.1.1.2. Características del derecho de acción**

“Es público; el sujeto pasivo del derecho de acción es el Estado, porque es a él a quien se le dirige”. (Bautista, 2007, p. 21).

Es Subjetivo; se encuentra permanentemente en todo sujeto por el sólo hecho de ser sujeto, muy al margen si éste tiene la intención de hacerlo efectivo o no. (Carocca, 2010).

Es abstracto; no requiere de un derecho sustantivo o material que lo sustente o lo impulse. Se materializa como exigencia, como demanda de justicia; es decir muy al margen de si el derecho solicitado (pretensión), existe o no. (Ferra, 2008).

#### **2.2.1.1.3. Materialización de la acción**

La acción se materializa a través de la demanda, que a su vez contiene la pretensión, que es el petitorio de la demanda. (Águila, 2010)

La acción no es la pretensión misma, por eso la diferencia se manifiesta cuando en ocasiones la pretensión es amparada y en otras no; es decir el derecho de acción siempre estará presente, en cambio la pretensión no necesariamente. (Ledesma, 2008).

## **2.2.1.2. Jurisdicción**

### **2.2.1.2.1. Definiciones**

Rioja (2011) define como “el poder-deber que tiene el Estado a través de una autoridad, dotada de ciertas atribuciones para administrar justicia de manera independiente e imparcial”. (p. 21).

Con igual criterio, Calderón & Águila (2012), señalan que el Estado es el órgano jurisdiccional, que busca a través del derecho resolver un conflicto de intereses, el poder judicial delegado por el estado tiene el deber de administrar justicia dando prioridad a las personas que acude ante él, a exigir un derecho.

### **2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción**

Así, tradicionalmente se ha atribuido a la jurisdicción cinco elementos o poderes, que como sostiene Alsina (2012), estos son:

a) Notio. Consiste en el derecho de conocer una determinada cuestión litigiosa, que se le presenta, que se le imponga o someta a conocimiento del Juez. Es la facultad del Juez para conocer la cuestión o acción que se le plantee”. (Bautista, 2007).

b) Vocatio. Facultad de ordenar la comparecencia a las partes litigantes o terceros. Es la facultad o el poder que tiene el Magistrado de obligar a una o a ambas partes a comparecer al proceso, dentro del plazo establecido por nuestra norma adjetiva; esto necesariamente se realiza mediante “la notificación” o emplazamiento válido; es decir, que dicho acto jurídico procesal debe de cumplir ciertas formalidades (...). (Castro, 2003).

c) Cohertio. Facultad de emplear medios coercitivos. Es el poder de emplear los medios necesarios para hacer que se cumplan sus mandatos. Consiste en hacer efectivo los apercibimientos ordenados o el empleo de la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas dentro del proceso, a efecto de hacer posible su desenvolvimiento y que pueden recaer sobre personas o bienes. (Flores, 1988)

d) Iudicium. Es el poder de resolver, la facultad de sentenciar. Más que una facultad, es un deber que tiene el órgano jurisdiccional de dictar resoluciones finales que concluyan el proceso, es decir, sentencias; poniendo fin de esta manera al litigio con carácter definitivo, es decir con el efecto de cosa juzgada. (Garcés, 2001).

e) Executio. Llevar a ejecución sus propias resoluciones. Es la facultad de hacer cumplir las resoluciones firmes. Consiste en hacer cumplir lo sentenciado; es decir, hacer efectivo la ejecución de las resoluciones judiciales mediante el auxilio. (Lucero, 2010).

### **2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional**

#### **A. Principio de Unidad y Exclusividad**

La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación. (Azula, 2008).

Sólo los órganos judiciales pueden aplicar las normas jurídicas a los litigios concretos; y además, sólo pueden cumplir esta función y ninguna otra. (Font, 2006).

#### **B. Principio de Independencia Jurisdiccional**

Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco pueden dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. (Ramos, 2013).

Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno. (Gaceta Jurídica, 2015).

#### **C. Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional**

La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento

distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (Garcés, 2001)

#### **D. Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales**

Hinostroza (2004) indica que este es un corolario del derecho de defensa y de la instancia plural, ya que la negligencia del juzgador en motivar la resolución no permite que las partes conozcan los fundamentos de hecho y de derecho en que se funda el pronunciamiento, con la consecuente imposibilidad de un recurso efectivo ante el superior en grado.

#### **E. Principio de la Pluralidad de la Instancia**

Según Cajas (2008), el derecho a una pluralidad de instancias, según los tratados internacionales de los que el Perú es parte, limitan la pluralidad de instancia al ámbito penal, por lo que podría haber normas legales que limiten la pluralidad de instancia en el ámbito civil, o que establezcan inclusive procesos civiles de una sola instancia.

Valcárcel (2008) manifiesta que, la instancia se entiende como una de las etapas o grados del proceso. En pluralidad, se trata del ejercicio del derecho al recurso impugnatorio.

#### **F. Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso**

En un proceso por consiguiente el derecho de defensa se materializa en la facultad de ser oído en juicio, en la fase para controlar la prueba de cargo, en la de probar los hechos que pueden conllevar a una exclusión o atenuación de responsabilidad y a todas las que signifiquen la obtención de lo más favorable para el acusado. (Varcancel, 2008).

Antes de constituirse el derecho de defensa como principio, se desarrolla en forma técnica en el proceso, mediante las oportunidades que se van otorgando al demandado y a las partes en el litigio, para hacer valer sus derechos ante el órgano jurisdiccional apropiado. (Rioja. 2011).

### **2.2.1.3. La Competencia**

#### **2.2.1.3.1. Definiciones**

La competencia es el fragmento de jurisdicción atribuido al administrador de justicia o administradora de justicia. La relación entre la jurisdicción y la competencia, es la relación que existe entre el todo y la parte. La jurisdicción es el todo; la competencia es la parte: un fragmento de la jurisdicción. (Castillo, 2014).

Por su parte Azula (2015) afirma: Por Competencia entonces entenderemos la medida que la ley otorga a los jueces o tribunales para ejercer la jurisdicción, o como dice “la competencia es la medida de este poder”, refiriéndose al poder de juzgar. Lo cual significa que un juez o tribunal podrán carecer de competencia pero jamás de jurisdicción, pues si no ejercen jurisdicción, menos podrán ser competentes para conocer del negocio jurídico que les es plantado. (p. 58)

#### **2.2.1.3.2. Regulación de la competencia**

Quiroga (2011) expone: son varios los factores que determinan la competencia del Juez, entre ellos la materia, la cuantía, el territorio, el turno, la naturaleza de la pretensión o materia, etc., por eso el dispositivo precisa la situación de hecho existente al momento de interposición de la demanda en los procesos contenciosos, o solicitud en los no contenciosos y no podrá ser modificada, salvo disposición contraria de la ley.

#### **2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en materia laboral**

En el presente caso de estudio, consideramos que la competencia está determinada por razón de la materia, de acuerdo a la naturaleza y complejidad de la pretensión demandada, considerando al Juez atendible su tramitación vía proceso ordinario laboral, de acuerdo a lo establecido en el Inc. 1 del Art. 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497; en éste sentido, por tratarse de un proceso ordinario, su trámite es de competencia de un Juzgado Especializado de Trabajo. (Montoya, 1990).

Así mismo, la competencia está determinada por razón del territorio, siendo que, en el caso materia de estudio es elección del demandante es competente el juez del lugar del

domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios, de acuerdo a lo establecido en el Art. 6° de la Ley N° 29497, es competente el Juez del lugar del domicilio de los demandados, de acuerdo al demandado y/o el último lugar donde se prestó los servicios; la competencia le corresponde al Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura en nuestro caso concreto. (Tello, 2011).

#### **2.2.1.4. El proceso**

##### **2.2.1.4.1. Definiciones**

Azula (2008), afirma: El vocablo proceso proviene del latín processus o procedere que, etimológicamente, significa marca, avanzar, desarrollar, llevar a cabo. En su aceptación corriente puede concebirse como la serie o conjunto de actos que están orientados a lograr un fin determinado. (pg. 69).

En atención a lo señalado por el citado autor, el proceso surge en multiplicidad de actividades humanas. Así, por ejemplo, la construcción de un edificio la elaboración

##### **2.2.1.4.2. Funciones.**

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

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

En la realidad, el proceso se observa como un conjunto de actos cuyos autores son las partes en conflicto y el Estado, representado por el Juez, quienes aseguran su participación siguiendo el orden establecido en el sistema dentro de un escenario al que se denomina proceso.

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

La determinación del concepto del Debido Proceso Legal como Garantía Constitucional de la Administración de Justicia parecería ser un problema del Derecho Constitucional. El hecho de estar ubicada sistemáticamente dentro del texto y la normatividad constitucional, al mismo tiempo que en las Cartas Internacionales de protección de Derechos Humanos, parecería darle partida de nacimiento dentro de la especialidad del Derecho Constitucional Procesal. (Alca, 2013).

Según Oliveros (2010): El debido proceso es una garantía y un derecho fundamental de todos los justiciables que les permitirá, una vez ejercitado el derecho de acción pueden, efectivamente, acceder a un proceso que reúna los requisitos mínimos que lleven a la autoridad encargada de resolverlo a pronunciarse de manera justa, equitativa e imparcial. (p. 241).

#### **2.2.1.4.4. El debido proceso formal**

##### **2.2.1.4.4.1. Conceptos**

El debido proceso formal, proceso justo o simplemente debido proceso, es un derecho fundamental que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente. Es un derecho complejo de carácter procesal, porque está conformada por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho, inclusive el Estado, que pretenda hacer uso abusivo de éstos (Bustamante, 2011).

##### **2.2.1.4.4.2. Elementos del debido proceso**

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

**A. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.** Porque, todas las libertades serían inútiles sino se les puede reivindicar y defender en proceso; si el individuo no encuentra ante sí jueces independientes, responsables y capaces.

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

Un Juez debe ser responsable, porque su actuación tiene niveles de responsabilidad y, si actúa arbitrariamente puede, sobrevenir responsabilidades penales, civiles y aún administrativas.

**B. Emplazamiento válido.** Al respecto, que se debe materializar en virtud de lo dispuesto en La Constitución Comentada (Chaname, 2009), referida al derecho de defensa, en consecuencia cómo ejercer si no hay un emplazamiento válido. El sistema legal, especialmente, la norma procesal debe asegurar que los justiciables tomen conocimiento de su causa.

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

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

**D. Derecho a tener oportunidad probatoria.** Porque los medios probatorios producen convicción judicial y determinan el contenido de la sentencia; de modo que privar de este derecho a un justiciable implica afectar el debido proceso.

En relación a las pruebas las normas procesales regulan la oportunidad y la idoneidad de los medios probatorios. El criterio fundamental es que toda prueba sirva para esclarecer los hechos en discusión y permitan formar convicción para obtener una sentencia justa.

**E. Derecho a la defensa y asistencia de letrado.** Este es un derecho que en opinión de Monroy Gálvez, citado en la Gaceta Jurídica (2010), también forma parte del

debido proceso; es decir la asistencia y defensa por un letrado, el derecho a ser informado de la acusación o pretensión formulada, el uso del propio idioma, la publicidad del proceso, su duración razonable entre otros.

Esta descripción concuerda con la prescripción del artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil: que establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, pero en todo caso con sujeción a un debido proceso (TUO Código Procesal Civil, 2008).

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

**G. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso.** (Ticona, 2010). La pluralidad de instancia consiste en la intervención de un órgano revisor, que no es para toda clase de resoluciones (decretos, autos o sentencia), sino que la doble instancia es para que el proceso (para la sentencia y algunos autos), pueda recorrer hasta dos instancias, mediante el recurso de apelación. Su ejercicio está regulado en las normas procesales. (La casación no produce tercera instancia).

## **2.2.1.5. El Proceso Laboral**

### **2.2.1.5.1. Conceptos**

Carrión (2009), sostiene: Que el Derecho Procesal es la ciencia jurídica que tiene por objeto central de su estudio al proceso, instrumento jurídico mediante el cual el Estado, ejecutando su función jurisdiccional, resuelve los conflictos de intereses de orden jurídico o dilucida las incertidumbres jurídicas que se someten a su decisión. (p. 17).

El Proceso Ordinario Laboral, se encuentra regulado en el Títulos II, del Capítulo I, la Nueva Ley Procesal del Trabajo, artículos que van del 42° al 69°. Se caracteriza porque los plazos, en relación con otros procesos, son más amplios y en él se ventilan

pretensiones de mayor trascendencia, que hacen necesario un examen más profundo del órgano jurisdiccional. (Rendón, 2011)

El Proceso Ordinario es el que se substancia con mayores garantías para las partes, donde las pruebas pueden ser más completas y las alegaciones más extensas, por los lapsos mayores que para las diversas actuaciones y tramites se establecen. (Cabanellas, 2011).

#### **2.2.1.5.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral**

##### **A. Principio de inmediación.**

Este principio está referido no a la forma de exteriorizar las actuaciones procesales, sino ante quien tienen lugar. Por él se produce una comunicación inmediata entre quienes intervienen en el proceso y el juez, quien tiene una participación activa, razón por la que resulta siendo obligatoria la presencia de las partes en la Audiencia. Se encuentra estrechamente relacionado con los principios de indelegabilidad y de dirección del proceso. Se aplica en las audiencias y en la actuación de los medios probatorios. (Montenegro, 2011).

A través de este principio se garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso, a fin de asegurar que el juez cuente con mayores y mejores elementos de convicción para expedir una decisión justa y arreglada a lo que realmente ocurrió en los hechos. (Acevedo, 2011).

##### **B. Principio de concentración.**

Está referido a la reunión de la mayor parte de los actos procesales en una unidad o acto, como podría ser la Audiencia, así como la reunión de la mayor cantidad y calidad posible de todo el material que las partes aportan al proceso. Las excepciones, las cuestiones previas, prejudiciales e incidentales, deben seguir el mismo destino, que bien pueden ser resueltas en la sentencia, de manera que no se produce paralización o suspensión del proceso o la apertura de procedimientos paralelos, porque todo se concentra en el proceso principal. (Del Rosario, 2012).

### **C. Celeridad**

Para ser efectivo, en el proceso ordinario laboral, resulta clave para el cumplimiento de este principio. Lo mismo se puede decir de los plazos y términos establecidos por la Ley Procesal del Trabajo. Es el resultado de aquellos otros principios de oralidad y concentración. “Justicia que tarda no es justicia”. (Neves, 2011).

De acuerdo con este principio, se ha estructurado un proceso con plazos breves, es decir, con “momentos procesales” sensiblemente recortados y hasta suprimidos en relación a otros procesos” (Torres, s.f.).

### **D. Veracidad**

Este principio Está referido a la conducta procesal o deberes de las partes y se encuentra relacionado directamente con el Principio de Moralidad. Este principio alcanza a todos los que intervienen en un proceso, sin excepción alguna. (Del Rosario, 2009).

Por el principio de veracidad, también denominado de primacía de la realidad, se persigue que el Juez resuelva en base a la realidad de los hechos, privilegiando la verdad de los hechos por encima de la apariencia formal, lo que se encuentra íntimamente vinculado con el principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral.(Segura, 2011).

### **E. Economía Procesal.**

La economía procesal está directamente relacionada con tres áreas distintas, como lo son: Tiempo, gasto y esfuerzo. La disminución del costo económico, constituye una exigencia de los sectores más desprotegidos para lograr el acceso a la justicia. (Del Rosario, 2012).

### **F. Oralidad.**

El principio de oralidad; no se debe de entender que sustituye a los actos escritos o que éstos ya han sido depurados; lo que sucede es que las partes del proceso podrán poner énfasis de ciertas actuaciones de manera oral. (Jiménez, 2010)

### **2.2.1.6. Los puntos controvertidos en el proceso laboral**

#### **2.2.1.6.1. Nociones**

Para Monroy (2005), los puntos controvertidos se originan de los hechos incorporados al proceso con la demanda y la pretensión diseñada en ella, y de los hechos invocados por el demandado al ejercer el derecho de contradicción; estos hechos pueden ser afirmados, negados en parte, desconocidos o negados en su totalidad.

#### **2.2.1.6.2. Puntos controvertidos en el proceso bajo estudio**

- a) Establecer el carácter de la relación laboral si estuvo sujeta a modalidad o fue de carácter indeterminado, precisando el record.
- b) Determinar si corresponde ordenarse el pago de los beneficios sociales que reclama el actor, estableciéndose los montos a que pudiera ascender.
- c) Determinar si el cese de la relación laboral se debe a un despido arbitrario del actor y consecuentemente si corresponde indemnizarlo.

### **2.2.1.7. Los Sujetos del proceso**

#### **2.2.1.7.1. El Juez**

En sentido genérico, por Juez, según Font (2012), se comprende a todos los que por pública autoridad, administran justicia, cualquiera que sea la categoría de ellos. El juez, es la persona investida por el Estado Jurisdicción para el cumplimiento de la misma. Juez es a su vez un magistrado.

La intención de la norma es tratar de evitar que se presenten demandas de amparo ante jueces que en estricto no eran competentes, pero que bajo el argumento de utilizar el domicilio de una sucursal del demandante, éstos lograban interponer una demanda ante

el juez escogido; por ejemplo en muchas ocasiones se prefería demandar en un distrito judicial del interior del país donde se podía contar con una medida cautelar o con sentencia favorable. (Abad, 2014)

#### **2.2.1.7.2. La parte procesal**

En sentido estricto, las partes son el demandante y el demandado. El demandante es la persona natural o jurídica que presenta una demanda contra otra persona en el juzgado en reclamación de un derecho; mientras que el demandado, es la persona contra quien se presenta la demanda, igualmente natural o jurídica (Oliveros, 2013).

#### **2.2.1.8. La demanda y la contestación de la demanda**

##### **2.2.1.8.1. La demanda**

Rodríguez (2015) “Es la materialización de la acción y es el primer acto procesal de la parte con el que se da inicio al proceso”. (p. 512).

La palabra demanda proviene del latín “Demandare” que significa: Confiar, habiendo tomado el sentido de “pedir”, en sentido general, es el hecho de dirigirse a un juez o tribunal para que reconozca la existencia de un derecho. En su acepción procesal, es el escrito o recurso con que se inicia un juicio exponiéndose las pretensiones del autor; sus fundamentos de hecho (Relación detallada de los hechos o acontecimientos o negocios que motivan la reclamación), los fundamentos de derecho, es decir, las leyes o reglamentos que amparan su pretensión y la petición concreta sobre la que debe pronunciarse el juez. (Flores, 2012).

##### **2.2.1.8.2. La contestación de la demanda**

Rodríguez (2015) indica que es la materialización de la contradicción el cual ejercita el demandado para oponerse o allanarse a la demanda incoada.

“Es un medio de defensa que la ley franquea al demandado, mediante el cual responde al demandante, contradiciendo y pidiendo protección jurídica”. (Taramona, 2012, p. 334.).

## **2.2.1.9. La Prueba**

### **2.2.1.9.1. En sentido común y jurídico**

Es necesario establecer un concepto de la Prueba, y para ello debemos recurrir a su sentido etimológico, pues la palabra prueba, deriva del término latín probatio o probationis, que a su vez procede del vocablo probus que significa: bueno, por tanto lo que resulta probado es bueno y se ajusta a la realidad; de lo que se infiere, que probar consiste en verificar o demostrar la autenticidad de una cosa. (Azula, 2012).

Sada (2011), sostiene que el estado es quien ordena quien afirma está obligado a probar. Lo que indica es que la persona quien acusa a otra de una conducta ilícita, se encuentra en la obligación de probar y demostrar el hecho ofreciendo por ejemplo: testigo, pericias.

De lo expuesto debemos dejar en claro que la prueba es algo distinto a la averiguación o investigación, para probar es necesario previamente investigar, averiguar o indagar. (Font, 2014).

### **2.2.1.9.2. En sentido jurídico procesal**

No se prueban todos los hechos alegados por las partes, sino solamente aquellos que son controvertidos. Su finalidad es acreditar la verdad del hecho o hechos controvertidos, lo cual adquiere importancia, porque de ellos depende el derecho materia de la pretensión. (Riveros, 2010).

En sentido procesal, la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación. En el derecho penal, la prueba es, normalmente, averiguación, búsqueda, procura de algo. Mientras que en el derecho civil, es normalmente, comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio (Carrión, 2011)

### **2.2.1.9.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio**

En opinión de Hinostroza (2010) la prueba puede ser concebida estrictamente como las razones que conducen al Juez a adquirir certeza sobre los hechos. Esta característica destaca en el ámbito del proceso.

Los medios probatorios, en cambio, son los instrumentos que emplean las partes u ordena el magistrado de los que se derivan o generan tales razones. Puede darse el caso de un medio probatorio que no represente prueba alguna al no poder obtenerse de él ninguna razón que produzca el convencimiento del Juez. (Escobar, 2011).

#### **2.2.1.9.4. Concepto de prueba para el Juez**

Igartúa (2009) refiere que “la prueba no se llama solamente al objeto que sirve para el conocimiento de un hecho, sino al conocimiento mismo suministrado por tal objeto”. (p. 157).

Pero; el sistema no autoriza al Juez a valorar arbitrariamente, sino que por el contrario, le exige que determine el valor de las pruebas haciendo un análisis razonado de ellas, siguiendo las reglas de la lógica, de lo que le dicta su experiencia, el buen sentido y el entendimiento humano. Y como consecuencia de esto, le exige al Juez que funde sus sentencias y exprese las razones por las cuales concede o no eficacia probatoria a una prueba. Las diferencias entre el sistema de las pruebas legales y el de la sana crítica son claras: en el primero, la valoración de las pruebas es hecha por el legislador en la ley y el Juez carece de libertad para valorar. (Azula, 2011)

#### **2.2.1.9.5. El objeto de la prueba**

“El objeto de la prueba es todo aquello sobre lo cual puede recaer, deviniendo en algo completamente objetivo y abstracto, extendiéndose tanto a los hechos del mundo interno como del externo, con tal que sean de importancia para el dictamen”. (Cajas, 2011, p.254).

Por su parte, Monroy (2011) señala, que el objeto de la prueba podemos definirlo, como todo aquello sobre lo cual puede recaer la prueba, deviniendo en algo completamente objetivo y abstracto, extendiéndose tanto a los hechos del mundo interno como del externo, con tal que sean de importancia para el dictamen. Agrega

además, que el objeto de la prueba viene a ser una noción objetiva, porque no se contempla en ella la persona o parte que debe suministrar la prueba de esos hechos o de alguno de ellos, sino el panorama general probatorio del proceso, que recae sobre hechos determinados, sobre los cuales versa el debate o la cuestión voluntariamente planteada y que debe probarse.

#### **2.2.1.9.6. La carga de la prueba**

Jurídicamente, Rodríguez (2015) expone que la palabra carga no tiene un origen definido, se introduce en el proceso judicial con un significado similar al que tiene en el uso cotidiano, como obligación. La carga, entonces es un accionar voluntario en el proceso para alcanzar algún beneficio, que el accionante considera en realidad como un derecho.

Precisa que el concepto de carga, une dos principios procesales: el principio dispositivo e inquisitivo, el primero por corresponder a las partes disponer de los actos del proceso; el segundo, que deriva del interés público preservado por el Estado. (Segura, 2012).

#### **2.2.1.9.7. Valoración y apreciación de la prueba**

La apreciación conjunta es absolutamente necesaria en todo juicio de hecho efectuado por el Juzgador, que podrá ciertamente apoyarse con preferencia en un medio de prueba determinando, pero que en forma alguna podrá prescindir de los restantes. (García, 2014)

De la prueba libre o de la libre convicción, como le denomina, supone ausencia de reglas e implica que la eficacia de cada prueba para la determinación del hecho sea establecida caso a caso, siguiendo los criterios no predeterminados, sino discrecionales y flexibles, basados en los presupuestos de la razón. (San Martín, 2015).

#### **2.2.1.9.8. Sistemas de valoración de la prueba**

Rodríguez (2015) expone: Los autores suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también de la apreciación

razonada. Pero por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para escoger los medios con que pretenden obtener la convicción del juez, respecto de los hechos del proceso. (p. 168).

#### **2.2.1.9.9. Operaciones mentales en la valoración de la prueba**

Según Cabanellas, citado por Córdova (2011) “viene a ser una fórmula legal para entregar al ponderado arbitrio judicial la apreciación de la prueba”.

La prueba debe ser valorada por el juzgador según las reglas de la sana crítica, es decir de conformidad con las reglas de la lógica, la psicología y la experiencia, dándole a cada uno de los medios probatorios el valor que se considere tiene, con una adecuada motivación y apreciándolas en su conjunto, lo que está de acuerdo con el interés público del proceso, con la búsqueda de la verdad real y con aplicación de la justicia. (Azula, 2011)

#### **2.2.1.9.10. Finalidad y fiabilidad de las pruebas**

Los medios de prueba tienen como fin acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones. (Escobar, 2011).

La prueba sirve para establecer la verdad de uno o más hechos relevantes para la decisión. Precisa que un dato común y recurrente en las diversas culturas jurídicas, el objeto de la prueba o su finalidad fundamental es el hecho, en el sentido de que es lo que “es probado” en el proceso. (Bustamante, 2011).

#### **2.2.1.9.11. La valoración conjunta**

Los medios probatorios deben ser valorados en forma conjunta, ameritados en forma razonada, lo que implica que el Juez, al momento de emitir sentencia, deba señalar la valorización otorgada a cada prueba actuada, sino únicamente lo hará respecto de los

medios probatorios que de forma esencial y determinante han condicionado su decisión. (Maturana, 2011).

#### **2.2.1.9.12. Los medios de prueba actuadas en el proceso judicial en estudio**

##### **A. La declaración de parte.**

Se inicia con la absolución de posiciones, que consiste en responder a las preguntas contenidas en los pliegos interrogatorios, acompañan la demanda o la contestación en sobre cerrado. (Calderón & Águila, 2012)

La parte debe declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso. (Huanes, 2010).

##### **B. Documentos**

Talavera (2009) Por documento se entiende toda representación objetiva de un pensamiento, la que puede ser material o literal. Son documentos materiales, entre otros, los equipos, las tarjetas, las marcas, los signos, las contraseñas, etc. Documentos literales son las escrituras destinadas a constatar una relación jurídica y para los cuales se reserva el nombre de instrumentos. El documento, además de ser un medio probatorio real, es objetivo, histórico, y representativo e, inclusive, declarativo. Puede encerrar una declaración de ciencia así como una expresión de voluntad dispositiva”. (p. 281).

Documento es todo instrumento, escritura, escrito en que se prueba, confirma, justifica alguna cosa o al menos que se aduce con tal propósito; ampliando todo ello, cuanto consta por escrito o gráficamente. (Bustamante, 2011)

#### **2.2.1.10. Las resoluciones judiciales**

##### **2.2.1.10.1. Conceptos**

De acuerdo con Chanamé (2009), “resolución judicial, son las decisiones de la autoridad jurisdiccional”. (p. 520).

Según Maturana (2011) es un acto jurídico procesal que emana de los agentes de la jurisdicción y mediante el cual dan curso al procedimiento, resuelven los incidentes que se promueven durante el curso de él o deciden la causa o asunto sometido a su decisión.

#### **2.2.1.10.2. Clases de resoluciones judiciales**

**a) El decreto:** que son resoluciones de tramitación, de desarrollo procedimental, de impulso. (Oliveros, 2010).

**b) El auto,** que sirve para adoptar decisiones, no precisamente sobre el fondo, como por ejemplo la admisibilidad de la demanda. (Peña, 2009).

**c) La sentencia,** en el cual a diferencia del auto, si se evidencia un pronunciamiento de fondo, salvo excepciones como disponen las normas glosadas (cuando se declara improcedente). (Rioja, 2011)

#### **2.2.1.11. La sentencia**

##### **2.2.1.11.1. Etimología**

Según Gómez (1996), la palabra “sentencia” la hacen derivar del latín, del verbo: “Sentio, is, ire, sensi, sensum”, con el significado de sentir; precisa, que en verdad que eso es lo que hace el juez al pronunciar sentencia, expresar y manifestar lo que siente en su interior, a través del conocimiento que se pudo formar de unos hechos que aparecen afirmados y registrados en el expediente.

El término sentencia, entonces, se utiliza para referirse al veredicto que proviene de una autoridad respecto a un asunto, puesto en su conocimiento. (Maturana, 2009).

##### **2.2.1.11.2. Conceptos**

La sentencia proviene del latín sintiendo, que significa fundamentalmente opinar, opinión esta que tiene todo el respaldo del estado a través de la organización o sistema judicial. La sentencia como tal es una expresión más del poder del estado, ya que en definitiva es ella la que resuelve las incidencias o del fondo de la causa que se ha

llevado a su conocimiento, o que le ha tocado conocer. De lo expuesto por el autor podemos concluir que la sentencia, es una manifestación del poder que se hace realidad en una oportunidad determinada y luego de recorrer toda una serie de escalones procesales que estén determinados en los distintos formatos que regulan la materia. (Valdez, 2013).

Para Ramos (2013): La sentencia es entendida como la expresión externa de la actividad de enjuiciamiento, donde se plasma en síntesis todas las vivencias de las partes y el resultado de la acción, además resuelve el dualismo juez/norma jurídica en un juicio que en definitiva crea el derecho para el caso concreto (p. 24)

### **2.2.1.11.3. Estructura, denominaciones y contenido de la sentencia**

#### **A. La sentencia en el ámbito normativo**

La sentencia es una resolución judicial dictada por un juez o tribunal que pone fin a la litis (civil, de familia, mercantil, laboral, contencioso-administrativo, o causa civil. La etimología de la palabra sentencia viene del verbo Sentir, esto refleja lo que el juez siente, lo que el tribunal siente con relación al problema que se ha planteado. La sentencia contiene una estructura, es un juicio a manera Aristotélica, es decir, la Premisa mayor que es el caso concreto y la conclusión, que es el sentido de la sentencia. (Cueto, s. f.)

Águila (2007) indica que la sentencia es la síntesis jurídica de cuanto se ha desarrollado a lo largo del procedimiento, de esta manera, transige una de las dos pretensiones en juego y concurrentes que han sido avanzadas a su oficio por las partes en litigio, diferenciándose de una homologación, que no falla ninguna comestatio.

#### **B. La sentencia en el ámbito doctrinario**

Respecto de la forma, las sentencias generalmente se componen de tres secciones:

A. Encabezamiento o parte expositiva: en el que se señala la fecha y ciudad en que se dicta, las partes intervinientes, sus procuradores y abogados, sin que se puedan

omitir sus nombres sin afectar a la debida integridad y publicidad de las sentencias. (Becerra, 2011).

Se hacen constar también las peticiones o acciones y las excepciones o defensas presentadas por las partes, junto a los presupuestos o antecedentes de hecho en que se fundan. (Ariano, 2003).

B. Parte considerativa: en la que se expresan los fundamentos de hecho y de derecho, que contienen los argumentos de las partes y los que utiliza el tribunal para resolver el objeto del proceso, en relación con las normas que se consideran aplicables al caso.

C. Parte resolutive: en la que se contiene la decisión o fallo de condena o absolución del demandado o acusado; suele incorporarse el nombre del juez que la ha redactado y la firma de todos los que han concurrido. (Castillo, 2006)

#### **2.2.1.11.4. La motivación de la sentencia**

##### **A. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso**

La motivación, es la justificación que el juez realiza para acreditar que existe un conjunto de razones concurrentes que hacen aceptable, una decisión tomada para resolver un conflicto determinado. (Valdez, 2013).

Esta situación es observable en la estructura de la sentencia, porque al examinarla se distinguen dos partes, una donde se registra la decisión y la otra, donde se desarrolla la motivación, que viene a ser los antecedentes de hecho y los fundamentos jurídicos. La separación es únicamente para la redacción; porque la interrelación entre ambas, es imprescindible. (Román, 2011).

##### **B. La obligación de motivar**

Está prevista en la Constitución Política del Estado que establece en su artículo 139 los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional y en su inciso 3 la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias excepto los decretos de

mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y los fundamentos de hecho en que se sustentan. (Chanamé, 2009).

#### **2.2.1.11.5. Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales**

##### **A. La justificación fundada en derecho**

La prueba en sentido jurídico y procesal se dirige a suscitar en la mente (raciocinio) del juez una imagen o una representación de la existencia y modo de ser de los hechos, en tiempo y espacio determinados, a lo que conjugando todos los elementos importantes hallados se seleccionara las pruebas más idóneas el cual servirá de sustento para su decisión final. (Máximo, 2010).

Es así que, cuando se hacen diferencias de los hechos, cosas o personas observadas, gracias a la inducción, o se califican los casos particulares de acuerdo con deducciones de reglas de experiencia, se aplican inexorablemente los principios de la lógica. (Padilla, s. f.)

#### **2.2.1.11.6. Principios relevantes en el contenido de la sentencia**

##### **A. El principio de congruencia procesal**

Escobar (2011), refiere que: El Principio de Congruencia Procesal Este principio está referido a la concordancia existente entre el pedimento planteado por las partes y la decisión que de tal pedido desprende el juez; quedando entendido que el juez no puede modificar el petitorio ni los hechos planteados en la demanda.

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide. (Castro, 2013).

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

La motivación de la sentencia no puede consistir sólo en una percepción personal y subjetiva simples, sino en una explicación ordenada y expresa de un proceso mental, por lo que es, en sí misma, una técnica de la justicia profesional (lo que agrava aquellos

casos en que las decisiones judiciales se adoptan conforme al veredicto de los Jurados puros), justicia profesional que se hace más compleja aun cuando no existen pruebas directas sino meros indicios probatorios, que indudablemente pueden ser suficientes para dejar definitivamente fijados los hechos controvertidos, pero que exigen en todos los casos una motivación o explicación racional, lógica, precisa e inteligible, alejada de cualquier indicio o extravagancia o arbitrariedad. (García, 2011)

#### **2.2.1.12. Medios impugnatorios**

##### **2.2.1.12.1. Conceptos**

Los medios de impugnación se pueden definir como los actos de contradecir, combatir o refutar alguna acción judicial. Son importantes porque siempre que hay un conflicto, el juez entra a decidir, decide sobre el desacuerdo de las partes haciendo primar unas pretensiones sobre las otras. (Azula, 2011).

Por su parte Carrión (2011) señala, que los medios impugnatorios constituyen mecanismos procesales que permiten a los sujetos legitimados petitionar a un Juez, que su superior reexamine un acto procesal o todo un proceso que le ha causado un perjuicio, a fin de lograr que la materia cuestionada sea parcial o totalmente anulado o revocado.

##### **2.2.1.12.2. Fundamentos de los medios impugnatorios**

La posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, Artículo 139 Inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia, con lo cual se estaría minimizando cual error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social (Chaname, 2012).

##### **2.2.1.12.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral**

###### **A. El recurso de reposición**

Ramos (2013) refiere que los remedios son medios impugnatorios mediante los cuales el recurrente pide se reexamine todo un proceso o un determinado acto procesal del juez no contenido en una resolución. A nivel de nuestro Código Procesal Civil encontramos la oposición, la tacha y la nulidad.

El recurso de reposición se interpone a fin de solicitar el reexamen únicamente de decretos, es decir resoluciones de simple trámite o de impulso. Se resuelve sin necesidad de traslado a la otra parte cuando el vicio o error es evidente y cuando el recurso sea notoriamente inadmisibles o improcedente, cuando el recurso es extemporáneo. (Ramírez, 2012).

## **B. El recurso de apelación**

Águila (2010) precisan, que es el medio impugnatorio que procede para solicitar el examen de autos o sentencias, es decir que contengan una decisión del Juez.

Becerra (2011): Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos. El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación. (p. 97). Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos. Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

## **C. La casación.**

Águila (2010) precisan, que es un recurso que se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento inmotivado del precedente judicial.

Escobar (2011): El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República. (p. 197)

## **D. El recurso de queja**

Este recurso procede contra las resoluciones que declaran inadmisibles o improcedentes el recurso de apelación o el recurso de casación. También procede contra la resolución que concede apelación en un efecto distinto a lo solicitado. El plazo para interponerlo es de tres días contados desde el día siguiente de la notificación de la resolución. (Carrión, 2011).

### **2.2.1.12.4. Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio**

El demandante es quien formula el recurso impugnatorio contra la sentencia de primera instancia la cual cuestiona la misma al no encontrarse conforme con el resultado expedido por el Juzgado de Primera Instancia, solicitando se revoque la sentencia y se declare infundada la demanda.

## **2.2.2. Desarrollo de jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio**

### **2.2.2.1. Identidad de la pretensión resuelta en la sentencia**

La pretensión fue: el pago de indemnización por despido arbitrario. (Expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01)

### **2.2.2.2. Ubicación del despido arbitrario y la indemnización en las ramas del derecho**

El despido arbitrario y la indemnización se localizan en el derecho privado de las normas laborales, en el Perú no se encuentra una ley única del trabajo, coexisten variedad de normas que regulan la relación de laboralidad.

### **2.2.2.3. Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral**

#### **A) Despido arbitrario**

El artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un deber y un derecho; en tal sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que el contenido

esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos, refiriéndose a la doble dimensión de este derecho, uno de ellos, el derecho de obtener un trabajo digno que debe ser promovido de manera progresiva por el Estado y el segundo, el derecho a ser despedido sólo por causa justa.

Este artículo 22° de la Constitución, proyecta sus efectos sobre la interpretación de su artículo 27°, según el cual la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. (Basualdo, 2010)

## **B) Indemnización**

(...) el artículo 34° de la LPCL contiene la regulación legal sobre el Despido arbitrario así como su facultad resarcitoria, estableciendo que, Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización.

En consecuencia, según este artículo, existen dos tipos de despido arbitrario: el que es arbitrario porque no se ha expresado causa alguna (ad nutum o incausado) y el que es arbitrario porque habiéndose alegado causa justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente, con el efecto reparatorio para ambos, el de la reposición o indemnización (...). (Basualdo, 2010)

### **2.2.2.4. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar el asunto judicializado: Indemnización por despido arbitrario**

#### **2.2.2.4.1. El trabajo**

##### **2.2.2.4.1.1. Etimología**

El termino trabajo tiene varias acepciones, etimológicamente proviene del latín de la palabra “tripaliare” o “tripalium” que venía a ser un cepo de tortura, lo que devino a entender al trabajo como un sufrimiento físico, y laborar comprendía el trabajo físico con esfuerzo y sufrimiento; hay autores que señalan que esta palabra viene del termino latín “trabs, trabis, traba”, por ser un instrumento de sujeción del hombre. (Rueda, 2011, pp. 35-36)

#### **2.2.2.4.1.2. Concepto**

El trabajo es una actuación humana que se dirige a resultados materiales o intelectuales en beneficio de una remuneración (...). (Rueda, 2011, p. 37)

Asimismo, dentro del derecho del trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005) encontramos a la relación de trabajo que: (...) es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado (o, a menudo, el trabajador), y otra persona, denominada el empleador. (...). (p. 03)

#### **2.2.2.4.1.3. El trabajador**

El término «trabajador» es utilizado con frecuencia referido a la persona que presta servicios en una relación de trabajo, aunque en su sentido propio esa voz genérica abarcaría asimismo al trabajador independiente. En Chile, es «trabajador» la persona que presta servicios bajo dependencia o subordinación; (...). (OIT, 2005, pp. 22-23)

#### **2.2.2.4.1.4. El empleador**

Gómez, (2013) Algunas leyes simplemente definen al empleador como la persona que emplea al trabajador, o que usa sus servicios, eventualmente en virtud de un contrato de trabajo. En Venezuela, empleador es la persona que tiene a su cargo una empresa o faena, que ocupe trabajadores sea cual fuere su número. En Brasil el empleador es definido con mayor detalle, como la persona que asume los riesgos de la actividad económica, contrata, remunera y dirige la prestación personal de servicios (...).

Algunas definiciones de empleador se refieren a la persona que firma el contrato con el trabajador, y en ese caso puede incluir también a personas que representan al empleador. (OIT, 2005, p. 24)

#### **2.2.2.4.1.5. Derecho del trabajo**

Concha (2014) el derecho al trabajo se traduce en una fórmula que podría ser la siguiente: todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo. Lo primero a distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de éste; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador en particular. (Concha, 2014, p.12)

El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22 de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (...). (Marcenaro, 2009, p. 156)

#### **2.2.2.4.1.5.1. Principios del derecho del trabajo**

(...) "pautas fundamentales en valores esenciales, generalmente consagradas a través de la ley, que tienen por objeto orientar, integrar y unificar la interpretación del sistema jurídico y de la normativa en particular, dentro de un marco coherente y contractual" (...). (Rueda, 2011, p. 41)

##### **A) Irrenunciabilidad de derechos**

El texto fundamental del 1993 en su art. 26.2 nos dice que: en el ámbito laboral se respetan la naturaleza irrevocable de los derechos contemplados en la carta fundamental y la ley, todo acuerdo contrario es anulado.

Los acuerdos en oposición de la irrevocabilidad de los derechos del ámbito laboral son ineficaces, la declaración del trabajador en deterioro de estos principios laborales no tienen consecuencia (...). (Rueda, 2011, pp. 49-50)

##### **B) Primacía de la realidad**

En este principio predomina lo real en el servicio laboral, que lo estipulado en documentos (...). La finalidad es dar protección a trabajador ante el fraude a la ley...en

discrepancia dominan los hechos encima de los documentos. (...) el art. 22 del texto fundamental establece los términos de los derechos constitucionales, así como la condición irrevocable de los derechos del trabajador (art. 26.2). (Rueda, 2011, p. 49)

### **C) Principio Protector**

(...) el principio protector es el que traduce mejor la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. (...) ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación laboral; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido normas protectoras en sus leyes positivas como principio compensatorio de la diferencia entre el trabajador y el empleador en la relación contractual. (Gamarra, 2010, p. 47)

#### a.-Indubio pro operario

Por su parte, la Ley N° 26636 en el art. II no dice: El Juez, en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando exista varias normas aplicables al caso concreto, deberá interpretar o aplicar la norma que favorezca al trabajador. (Rueda, 2011, p. 42)

#### b.-Norma más favorable al trabajador

(...) son disposiciones establecidas en provecho del trabajador que sean más útiles que las ya constituidas por la materia. El requisito más provechoso se da por ley, las partes, acuerdos, según su utilidad y su práctica. (Rueda, 2011, p. 44)

#### c.-La condición más beneficiosa para el trabajador

Indica el ámbito doctrinario que el empleo de la nueva legislación más conveniente tiene como cimiento el principio de la categoría más provechosa que descubre su base en dos mandatos constitucionales: la que aplica al gobierno la responsabilidad de impulsar las circunstancias para el avance colectivo y monetario (art. 23) y el que funda los derechos del trabajador a una retribución justa y apta que pretenda para él y su prole, el confort monetario y emocional (art. 34), en el ámbito laboral las

transformaciones legislativas solo pueden significar progreso para los trabajadores. (Rueda, 2011, pp. 45-46)

#### **D) Principio de la buena fe**

(...) es un preámbulo legal elemental y base de todo orden legal, que emana como espíritu de todo vínculo legal, establecida en el mandato del texto fundamental se supone como disciplina de toda actuación. En el ámbito legal se castiga a todo trabajador que infraccione este preámbulo. El art. 25.d del D.L.728 establece como falta gravosa la infracción de la responsabilidad que represente la transgresión de este preámbulo en lo laboral, la utilización, cesión de comunicación, escritos de la compañía para lograr provecho, de esta manera la disputa infiel. (Rueda, 2011, p. 48)

#### **E) Igualdad de oportunidades sin discriminación**

Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo. Tal como se ha precisado anteriormente, la Isonomía entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley y la igualdad de trato (en este caso aplicable al ámbito de las actividades laborales).

#### **2.2.2.4.2. El contrato de trabajo**

##### **2.2.2.4.2.1. Concepto**

El laboralista Toyama, J. (2014) señala en términos generales que El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad (servicios subordinados prestados para otra persona); definiendo a este tipo de contrato como un negocio jurídico mediante el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena para un empleador, en una relación de subordinación a cambio de una remuneración; definición que realiza en función de los elementos esenciales del Contrato de Trabajo, como es la prestación personal del servicio, subordinación y remuneración.

##### **2.2.2.4.2.2. Elementos**

El trió básico en un acuerdo laboral, necesita de su asistencia en agrupación para determinarse, de manera opuesta será otra clase de vinculación legal y no laboral (...). (Rueda, 2011, p. 55)

### **A. Prestación personal**

La labor se produce de manera individual e inmediata, la ayuda que ofrece el trabajador es manual o mental; indicando que: La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma; (...), el auxilio de servicios es individual no comisionada a intermediarios (...). (Rueda, 2011, p. 55)

### **B. Remuneración**

Es la contraprestación económica que el empleador abona periódicamente al trabajador a cambio de su trabajo. Este es un elemento también característico y propio del contrato de trabajo, que como se tiene dicho es oneroso, siendo el interés y finalidad económica perseguida por la persona que presta su esfuerzo físico o intelectual en una relación jurídica laboral, el obtener una contraprestación por el servicio que presta. (Rueda, 2011, pp. 56-57)

Constituye la obligación fundamental del empleador y debe cumplirse cuando el trabajador se pone a su disposición, aunque éste no le proporcione ocupación, salvo el caso en que por ley o convenio se establezca lo contrario. Por el carácter bilateral del contrato, las obligaciones de prestar servicio y de remunerarlas son interdependientes y una es causa de la otra. Esta interdependencia es permanente y se origina en la obligación que asumen los contratantes de intercambiar prestaciones. (Montenegro, 2014)

### **C. Subordinación**

(...) el operario proporciona su auxilio por medio de supeditación, mandato,

Por la subordinación el trabajador presta su servicio bajo dependencia, inspección y capacidad de castigo del empleador (...). (Rueda, 2011, pp. 55-56)

#### **2.2.2.4.2.3. Formas de contratación laboral**

##### **2.2.2.4.2.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido**

El contrato a plazo indeterminado no tiene un término definido en razón de la naturaleza de las labores y la continuidad del servicio, a diferencia del contrato a plazo determinado que es temporal pudiendo ser a tiempo parcial o sujeto a modalidad; ambos están en relación a las condiciones contractuales, será parcial cuando la prestación de servicios se efectúa por una jornada laboral menor a las ocho horas, y será modal por la relación con aspectos subyacentes al contrato de trabajo.

Esta clase de contrato solo tolera la asistencia de ocupación de manera individual e inmediata, disponiendo el art. 5 del D.L. 728: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural”. El acuerdo de este sistema se determina por la asistencia de oficio retribuido mediante la vinculación de supeditación y sujeción, art. 4 del D.S. 003-97-TR (...). (Rueda, 2011, pp. 67-68)

##### **2.2.2.4.2.3.2. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad**

Según Rueda (2011) afirma que: aparece conveniente exponer que el acuerdo laboral sometido a particularidad, designado como acuerdo modal, el texto lo ha establecido para ser ejecutado en concretas situaciones evidenciadas por la esencia eventual o casual del auxilio o de la labor a realizar (...).

a. Contrato de naturaleza temporal por inicio o lanzamiento de una nueva actividad empresarial, cuya duración máxima no puede superar los tres años, en relación al tiempo considerado como prudencial para que una nueva actividad empresarial pueda consolidarse y tener visos de continuidad.

b. Contrato por necesidades del mercado, de naturaleza accidental dependiendo de la coyuntura del mercado, que son superadas por demandas habituales y no podrán ser

conseguidas por los empleados estables de la sociedad, dura un extremo de cambio convenido de 5 a.

c. Contrato por reconversión empresarial, en asuntos de cambio, reemplazo, transformación de técnicas, reforma de máquinas de la compañía, etc.

d. Contratos de naturaleza accidental, se da por exigencias eventuales y provisionales de acciones particulares de la compañía, siendo de permanencia límite de 06 meses por año.

e. Contrato ocasional –accidental, se da para requisitos de naturaleza temporal más distinta a la habitual de la compañía, con durabilidad de 06 m a 01a.

f. Contrato de suplencia, se da para abarcar transitoriamente un puesto no ocupado por empleados a plazo indefinido o estando ocupado éste no puede auxiliar el oficio por determinado tiempo.

g. Contrato de emergencia, se da por requisitos de la compañía provocados por impulso mayor o asunto accidental.

h. Contrato de obra o servicio, la culminación del acuerdo se vincula a la durabilidad de la labor o servicio propósito del acuerdo, no se prevé para trabajos estables en la compañía o ente.

i. Contrato intermitente, se da para considerar requisitos de la compañía en acciones estables mas no prorrogadas, el acuerdo es por cada ciclo y se da de manera instantánea.

j. Contrato por temporada, se da para considerar requisitos inherentes a la compañía que son en determinadas etapas y producidas al año, es decir, navidad, etc., se dan año a año en periodos. (Rueda, 2011, pp. 68-69)

El contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad, requiere de forma escrita, en triplicado, debiendo corresponder un ejemplar para cada parte y el tercero entregarse a la autoridad de trabajo para su conocimiento y registro, dentro de los 15 días calendario

de su suscripción. El incumplimiento de la presentación genera la multa correspondiente, pero no la desnaturalización del contrato. (Serkovic, 2015, p. 05)

### **2.2.2.4.2.3.3. Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial**

Estos contratos de trabajo a jornada parcial, deben ser igualmente pactados por escrito y puestos en conocimiento de la autoridad de trabajo dentro de los 15 días naturales de su celebración. (Serkovic, 2015, p. 05)

### **2.2.2.4.2.4. Extinción del contrato de trabajo**

#### **2.2.2.4.2.4.1. Concepto**

Se entiende por extinción del contrato de trabajo a la terminación de la relación laboral, cesando definitivamente las obligaciones a cargo del trabajador y del empleador. (Obregón, 2013, p. 01)

Las causas de extinción de la relación de trabajo están señaladas en el Art. 34° del D.S. 003-97-TR, ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto TUO del D. L.728. Instituto de Estudios Sindicales (IESI, 2004, p. 11)

#### **2.2.2.4.2.4.2. Causas de extinción**

Según Obregón (2013) afirma: El artículo 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el D.S. N° 003-97-TR (27.03.97), –en adelante, LPCL– señala como causas de extinción del contrato de trabajo a las siguientes: a. El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural. b. La renuncia o retiro voluntario del trabajador. c. La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad. d. El mutuo disenso entre trabajador y empleador. e. La invalidez absoluta permanente. f. La jubilación. g. El despido, en los casos y forma permitidos por la ley. h. La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la LPCL.

### **2.2.2.4.3. Remuneración**

#### **2.2.2.4.3.1. Aspectos conceptuales**

Al respecto, nuestra Constitución (artículo 23°) declara que nadie está obligado a prestar servicios sin retribución; (...) la normatividad relativas a los derechos que ella examina son analizados con arreglo a los tratados internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú. Así, el artículo 7° del Protocolo de la Convención Americana sobre D.D.H.H., contempla para los trabajadores una remuneración que asegure condiciones de subsistencia digna y decorosa.” (FJ6 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2004 en el expediente 2382-2003-AA/TC). (Marcenaro, 2009, p. 159)

Por su parte, Barriga y Rendón (2016) citando a De la Cueva, nos dice: La remuneración que debe comprender el operario por su labor, debe dirigirse hacia una subsistencia que concierna a la estimación del individuo humanitario, así como también una remuneración que garantice al operario y a su prole una subsistencia decente. (p. 54)

#### **2.2.2.4.3.2. Características**

Según, Barriga y Rendón (2016) citando a Mejía, afirma: La remuneración que se percibe tiene las siguientes características: a) Que se trate de un estipendio fijo; el elemento fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos en el contrato de trabajo o en acto posterior. b) Es personal, ya que sólo él puede cobrarla, salvo que expresamente el trabajador designe a otra persona. c) Libre disposición. d) Que responda a una prestación de servicios. e) Pagada en especies o en dinero. f) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato. g) Carácter alimentario. h) Fijada por ambas partes. (pp. 56-57)

#### **2.2.2.4.3.3. Clasificación**

Barriga y Rendón (2016) sobre la clasificación de la remuneración, citando a MTPE, sostiene que Existen diversas clasificaciones de las remuneraciones:

A) Ordinarias, extraordinarias y especiales: Remuneraciones ordinarias son aquellas que nacen como consecuencia de la retribución de los servicios prestados, lo que determina que su pago tenga lugar con cierta periodicidad como, por ejemplo, el sueldo, la comisión, etc. Remuneraciones extraordinarias son aquellas que nacen a título de retribución de servicios prestados esporádicamente, en cuyo caso el pago se verifica cuando se acredita el cumplimiento de los requisitos que se fijan para impetrarlos. Un caso típico de este tipo de remuneración es el sobresueldo u horas extraordinarias.

Remuneraciones especiales son aquellas que se originan en razón de cumplirse condiciones especiales, tales como aguinaldos, bonos, etc.

B) Fijas y variables: Remuneración fija es aquella que en forma periódica, semanal, quincenal o mensual, percibe el trabajador, siendo fija en la medida que su monto no varíe en sus períodos de pago, siendo el sueldo un ejemplo típico de este tipo de remuneración. Remuneración variable, es aquella que, conforme al contrato, implica la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes como, por ejemplo, las comisiones.

C) Principal y accesoria: Una remuneración puede ser clasificada de principal cuando responde a la contraprestación fundamental pactada en el contrato, en términos que no depende de otra para su procedencia y cálculo, por ejemplo, el sueldo, bono de antigüedad, etc. La remuneración es accesoria, cuando se calcula sobre la remuneración principal, como por ejemplo, el sobresueldo u horas extraordinarias. (pp. 57-58)

#### **2.2.2.4.4. El Despido**

##### **2.2.2.4.4.1. Noción**

El Despido es una forma de extinción de la relación laboral, que se caracteriza porque se encuentra fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador.

Al respecto Blancas citado en Concha (2014) señala: “coinciden en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma

independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cual fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora”.

Es por esto que se debe indicar que el despido deviene en una “institución causal”, debido a que existe en la mayoría de los ordenamientos laborales la exigencia de sustentar el despido en una causa justa, poniendo así un límite al poder del empleador para extinguir la relación laboral, el mismo que pasó a considerarse como un poder excepcional. (Concha, 2014, p. 20)

#### **2.2.2.4.4.2. Clasificación**

##### **2.2.2.4.4.2.1. Despido legal**

Este puede ser utilizado por el empleador cuando un trabajador ha incurrido en alguna de las causales señaladas en la norma, que pueden estar relacionadas con la conducta o con la capacidad del trabajador. Siendo para ello necesario que el empleador siga el procedimiento establecido en la ley, es decir, el preaviso correspondiente para que el trabajador se defienda de los hechos que se le imputan o pueda demostrar su capacidad. Una formalidad esencial a cumplir es la comunicación por escrito del despido. El artículo 23° de la LPCL establece como causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas. Esta causa deberá ser debidamente certificada por el ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido. b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares. Para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la AAT, así como del sector al que pertenezca la empresa. c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

El artículo 24° de la LPCL establece como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave. b) La condena penal por delito doloso. c) La inhabilitación del trabajador. -En el Despido por Falta Grave el concepto de Falta Grave se refiere a la inconducta del trabajador traducida en una infracción de sus deberes esenciales surgidos del contrato de trabajo, lo cual hace irrazonable la continuación de la relación laboral. Por lo relevante de sus consecuencias, los supuestos de falta grave están restringidos a los señalados por ley. (Concha, 2014, pp. 24-26)

#### **2.2.2.4.4.2.2. Despido nulo**

Es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios. Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad del despido y ésta es declarada fundada, éste tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido.

La LPCL señala en su artículo 29° como causales de despido nulo, las siguientes: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Además se considera nulo el despido: f) Cuando el trabajador sea portador del sida. g) El Despido basado en la discapacidad del trabajador. (Concha, 2014, p. 22)

#### **2.2.2.4.4.2.3. Despido arbitrario**

El despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar está en juicio. En

estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo.

El artículo 34° de la LPCL establece que frente al despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Siendo el monto de la indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. El monto de la indemnización por despido arbitrario en el caso de contratos a plazo fijo, es igual a una remuneración y media mensual por cada mes que falte para completar el plazo estipulado en el contrato, con un máximo de 12 remuneraciones. (Concha, 2014, pp. 23-24)

#### **A) La Impugnación del Despido**

(...) La LPCL establece en su artículo 36° que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. Sin embargo, el Pleno Jurisdiccional aprobado por Acuerdo 01-9945, determinó que el cálculo del período de caducidad establecido en el artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728° se realiza en función a días hábiles y no a días naturales (calendario), según la definición de Suspensión del Despacho Judicial contenida en el artículo 58° del Reglamento del Decreto Legislativo No. 728° (D.S. 001-96-TR) concordado con el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial. La impugnación del despido está referida a la revisión judicial de la gravedad de los hechos cometidos por el trabajador que motivaron la sanción del empleador, correspondiendo durante el proceso al empleador demostrar la causa del despido. (Concha, 2014, p. 26)

#### **B) La Adecuada Protección contra el Despido Arbitrario**

Mediante la adecuada protección contra el despido arbitrario la Constitución Política deja abierta a la voluntad del legislador, la forma de establecer cuál es el grado de protección que ha de otorgar al trabajador que sea objeto de un despido arbitrario,

teniendo en cuenta que esta protección debe ser “adecuada”, la misma que puede ser la reposición o la indemnización, dependiendo del tipo de despido.

Refiriéndose a la adecuada protección contra el despido arbitrario Vinatea citado en Concha (2014) señala que: el artículo 27° de la Constitución Política establece que será la Ley la que provea la adecuada protección, y al hacerlo está admitiendo que el grado de protección que corresponda a la violación del artículo 22° no necesariamente será el típico de restitución de un derecho constitucional (retrotraer las cosas al estado anterior de la violación), sino cualquier otro. El artículo 34° de la LPCL prevé como regla el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario (despido causado no acreditado judicialmente, incausado, verbal, etc.). La excepción son los casos donde la legislación, expresamente, concede el derecho de reposición a los trabajadores: son los llamados despidos nulos.

La indemnización está prevista en el artículo 38° de la LPCL, siendo equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos (se deben observar las pautas de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, para la determinación de la remuneración mensual). En tal sentido, el pago de la indemnización en un supuesto de despido arbitrario, es independiente del pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (Concha, 2014, p. 26-27)

### **C) La Indemnización por Despido**

La indemnización por despido arbitrario se calcula de modo disímil de acuerdo al plazo estipulado en el contrato de trabajo. En caso de contratos a plazo indefinido, sobre un sueldo y medio por año de servicios, mientras que en las relaciones de trabajo a plazo fijo equivale a un sueldo y medio por mes dejado de laborar hasta su vencimiento. Se aplica siempre el tope de las doce remuneraciones. En el supuesto de dos trabajadores con una remuneración de dos mil soles y cesados arbitrariamente al cumplir el primer año de servicios, contratados uno a plazo indeterminado y el otro a plazo fijo por dos años, tendríamos el siguiente cálculo de su indemnización. El contratado a plazo indeterminado percibiría un monto indemnizatorio equivalente a un sueldo y medio,

esto es, tres mil soles. El trabajador cuyo contrato se pactó a plazo, recibiría como indemnización por despido la suma de veinticuatro mil soles. La modalidad del cálculo produce estos resultados tan dispares, pese a que el tiempo laborado es exactamente el mismo. (Serkovic, 2015, pp. 09-10)

#### **2.2.2.5. Clases de Despido según el Tribunal Constitucional**

Los tipos de despido que pueden generar la reposición derivada de despidos arbitrarios o con lesión de derechos fundamentales se origina en los tres casos de despido: el despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento.

##### **A) Despido Incausado**

El despido incausado se produce cuando se despide al trabajador, de forma verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (STC N° 976-2001-AA/TC). En tal sentido, un despido se configurará como justificado o injustificado mientras la voluntad de extinguir la relación laboral por parte del empleador se realice con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indiquen (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Por lo tanto, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y comprobada debidamente en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que otorga el derecho fundamental al debido proceso.

##### **B) Despido Fraudulento**

El despido fraudulento se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, consecuentemente, de forma contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aunque se haya cumplido con la imputación de una causal y el procedimiento respectivo, tal como ocurre cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, también, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se extingue la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas". (Concha, 2014, p. 27-28)

### **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

**Calidad.** La calidad puede definirse como la conformidad relativa con las especificaciones, a lo que el grado en que un producto cumple las especificaciones del diseño, entre otras cosas, mayor es su calidad o también como comúnmente es encontrar la satisfacción en un producto cumpliendo todas las expectativas que busca algún cliente. (Wikipedia, 2012).

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

**Carga de la prueba.** Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. (Poder Judicial, 2013).

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

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

**Doctrina.** Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. (Cabanellas, 1998).

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

**Expediente** Un expediente es el conjunto de los documentos que corresponden a una determinada cuestión. También puede tratarse de la serie de procedimientos de carácter judicial o administrativo que lleva un cierto orden.

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

**Jurisprudencia.** La jurisprudencia complementa el ordenamiento jurídico mediante la interpretación de la ley, la costumbre y los principios generales del Derecho.

**Normatividad.** El Derecho regula la vida en sociedad aplicándose a los hechos producidos o derivados de las relaciones intersubjetivas con trascendencia jurídica.

**Parámetro.** Su contenido habitual representa el dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación.

**Variable.** Una variable es una propiedad que puede variar (adquirir diversos valores) y cuya variación es susceptible de medirse.

### **III. HIPÓTESIS**

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario, del expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, del distrito Judicial de Ancash – Huaraz, son de rango muy alta, respectivamente.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de investigación

#### 4.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo

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

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

#### 4.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo

“Exploratorio: porque la formulación del objetivo, evidencia que el propósito será examinar una variable poco estudiada; además, hasta el momento de la planificación de investigación, no se han encontrado estudios similares; mucho menos, con una propuesta metodológica similar. Por ello, se orientará a familiarizarse con la variable en estudio, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema”. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

“Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito será identificar las

propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Será un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, orientada a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características que definen su perfil”. (Mejía, 2004).

#### **4.2. Diseño de investigación:** no experimental, transversal, retrospectivo

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

“Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias), en consecuencia, no habrá participación del investigador” (Hernández, Fernández & Batista, 2010). En el texto de los documentos se evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

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

#### **4.3. Objeto de estudio y variable en estudio**

“Objeto de estudio: estará conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, sobre Indemnización por despido Arbitrario, existentes en el expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, del distrito judicial de Ancash, 2019”.

Variable: la variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido Arbitrario. La operacionalización de la variable se evidencia como Anexo 1.

#### **4.4. Fuente de recolección de datos.** “Será, el expediente judicial el N°

00111-2013-0-0201-JM-LA-01, del distrito judicial de Ancash, 2019; seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad”. (Casal, y Mateu; 2003).

#### **4.5. 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.

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”.

“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”.

#### **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

“Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente”. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

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

#### **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 Gonzáles (2008).

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

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

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

**4.6.2.1. La primera etapa.** “Fue 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.** “También fue 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, fue 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 evidenciaron desde el instante en que el investigador(a) aplicó 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; es decir, en la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura”.

#### **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 será básica: problema de investigación y objetivo de investigación; general y específicos; respectivamente. No se presenta la hipótesis, porque la investigación es de carácter univariado y de nivel exploratorio descriptivo. Dejando la variable e indicadores y la metodología a los demás puntos expuestos en la presente investigación”.

### MATRIZ DE COHERENCIA

**TITULO: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH, 2019.**

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	METODOLOGIA	VARIABLES
<p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, distrito judicial de Ancash, 2019?</p>	<p>Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, distrito judicial de Ancash, 2019</p>	<p><i>Respecto a la sentencia de primera instancia</i></p> <p>1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, enfatizando la parte introductoria y la postura de las partes.</p> <p>2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.</p> <p>3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.</p> <p><i>Respecto a la sentencia de segunda instancia</i></p> <p>4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con</p>	<p>Cuantitativo:</p> <p>Cualitativo</p> <p>Exploratorio:</p> <p>Descriptivo:</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario.</p>
				<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>Expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, distrito judicial de Ancash, 2019.</p>

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

#### **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).

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



	<p>ESPECIALISTA : SANTISTEBAN VALENZUELA  AILENY ADELA  PERITO : FIGUEROA ROSARIO, TEODORO  NICANOR  REAÑO GARCIA, IRMA  FLORENCIA  DEMANDADO : MOVIL TOURS SA  REPRESENTADA POR ROBERTO MATO  VARGAS  DEMANDANTE : V.R., A.</p> <p style="text-align: center;"><b>SENTENCIA</b></p> <p><b>RESOLUCIÓN N° 39</b></p>	<p><b>4. “Evidencia los aspectos del proceso:</b> el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas ,advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar”. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5. “Evidencia claridad:</b> el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de” no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas”. <b>Si cumple</b></p>										<b>10</b>
<b>Postura de las partes</b>	<p>Huaraz, siete de octubre  Del año dos mil dieciséis.-</p> <p style="text-align: center;">VISTOS; dado cuenta el expediente de la referencia para emitir la resolución correspondiente, y;</p> <p style="text-align: center;">RESULTA DE AUTOS: Que, mediante escrito que obra de fojas doscientos noventa y uno a trescientos dos, subsanado con los escritos que obran de trescientos sesenta a trescientos sesenta y uno, y fojas trescientos sesenta y uno, el actor A.L.V.R. Interpone demanda laboral, que lo dirige contra la empresa Móvil Tours. Sobre pago de indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales como doble remuneración vacacional, compensación por tiempo de servicios, bonificación extraordinaria, Reintegro de Gratificaciones, Horas Extras, más los intereses legales, con costos y costas</p>	<p><b>1. “Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante”. Si cumple</b></p> <p><b>2. “Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado”. Si cumple</b></p> <p><b>3. “Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes”. Si cumple</b></p> <p><b>4. “Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver”. Si cumple</b></p> <p><b>5. “Evidencia claridad:</b> El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</p>				<b>X</b>						

<p>del proceso. Argumenta su pretensión indicada que dos de enero del dos mil dos ingresó a prestar sus servicios a favor de la empresa de transporte Móvil Tours S.A. para desempeñar el cargo de Conductor de ómnibus en la ruta Lima Cara.</p> <p>Lima–Tarapoto, Lima–Chachapoyas, Lima–Jaen, Lima–Chiclayo, Lima –Trujillo, Huaraz –Trujillo , Trujillo–Tarapoto, Chiclayo–Tarapoto, Chiclayo– Bagua Chica, Chiclayo –Jaén y Lima Cuzco, Puerto Maldonado, respectivamente, de acuerdo a la programación aprobada por la empresa, cumpliendo una jornada de trabajo de ocho horas diarias en la ruta Lima –Huara ida y vuelta y de doce a catorce horas diarias en las otras rutas; prestando servicios personales, subordinados y remuneraciones en forma consecutiva, bajo régimen laboral de sector Privado regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S.N° 0003–97–TR incluso sin gozar de los descanso dominicales y feriados, durante los primeros ocho años, y sin disfrutar los descanso vacacionales del año dos mil dos al dos mil siete(cinco años ), igualmente sin percibir el pago de horas extras, percibiendo la última remuneración mensual de S/: 2,275 nuevos soles, cabe anotar que por concepto de gratificaciones semestrales de julio y diciembre de cada año, solo ha percibido la suma de S/. 900 nuevos soles, es decir una suma menor a la remuneración mensual, existiendo una diferencia de S/.1,375 nuevos soles; así mismo señala que el veinticinco de julio de dos mil trece, de acuerdo al rol de turnos establecido por la empresa salió de viaje cubriendo la ruta Lima –Caraz, conjuntamente con el conductor Osvaldo Chave Noriega, a las nueve y cuarenta de la noche, con la unidad de Placa A3L–968, realizando el relevo de conductor a la media ruta, conduciendo el suscrito hasta las cinco y</p>	<p>extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas”. <b>Si cumple</b></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cuarenta de la mañana, en el trayecto cerca de la ciudad de Huaras sintió un malestar intenso en el brazo izquierdo, a consecuencia de una dolencia diagnosticada como dolor neurótico post herpético, por cuyo motivo en la ciudad de Huaras tuvo que asistir de emergencia a la clínica San Francisco de Asís , mientras tanto el copiloto señor O. D.N. continuo el viaje , siendo intervenido por personal SUTRAN en el puesto de centro de monterrey, justamente por su ausencia en la unidad , hecho del cual fue informado por el copiloto y no obstante su malestar tuvo que dejar de atenderse para ir a justificar los motivos de su ausencia en loa respectiva unidad, solucionado el impase, por ello la unidad continuo el viaje; posteriormente retorno a la clínica para ser atendido por el médico de turno, lo cual se encuentra se encuentra acreditado con el certificado médico que presento con su descargo de veintitrés de agosto del dos mil trece, más aun el cinco de agosto del mismo año continuo con el mismo problema de salud, siendo atendido por el Dr. R. N. C. que prescribió un descanso medico de siete días (del cinto a once de agosto del dos mil trece); pareciendo que este último descanso médico, causo malestar, generando una reacción por parte de la entidad demanda, aunando a ello el hecho de hace estar afiliado al sindicato hace aproximadamente un año, situación que la empresa demandada considera negativo, de tal manera que aprovechando las circunstancia producida el veintiséis de julio sobre la supuesta falta disciplinaria, con fecha veinte de agosto se le cursa una carta de preaviso de despido, imputándose juntamente nula comisión de falta grave prevista en el artículo 25 inciso a)del derecho legislativo 728 sobre supuesto incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone e quebrantamiento de las obligaciones de</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajo, de la buena fe laboral, atribuyéndose incumplimiento de funciones por bajarse de la unidad antes del lugar del destino y no informar a su jefe inmediato que estaba tomando la situación de abandonar la unidad y en todo caso de solicitar el permiso correspondiente, agregando que a consecuencia de la intervención de la SUTRAN se iniciaría un procedimiento administrativo sancionador en el que previsiblemente se impondrá a la empresa la sanción de la autorización de ruta por noventa días, por ello de acuerdo al procedimiento laboral cumplió con efectuar su descargo oportunamente, pero la empresa sin dar mérito al mismo procedió a despedirlo mediante carta notarial de despido decepcionada con fecha seis de setiembre de dos mil trece, con la imputación de falta grave, supuestamente tipificada en el artículo 25, inciso a) del TUO de la Ley de fomento de empleo D.S. 003-97-TR; pues el artículo antes invocado por el recurrente califica la supuesta falta grave como ello incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, en tal sentido marque en la entidad demandada sostiene que falta se materializó a través de las siguientes acciones laborales : a) incumplir con la obligación de permanecer en el vehículo durante todo el trayecto)no informar previa y oportunamente al empleador la decisión de abandonar a unidad; en tal sentido el recurrente indica que según la interpretación sistematice a de la norma la falta grave prevista se configura no solo por el incumplimiento de la obligaciones de trabajo, lo que en contrario sensu puede atender cuando tal incumplimiento se hace actuando de la fe esto es para causar daño material, moral o económico a la empresa, pero en este caso de acuerdo a los hechos y circunstancias en que se produjo el incumplimiento de la obligación laboral no cabe sostener</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>bajo ningún punto de vista que tal acción haya sido realizada de mala fe o con la mala intención, porque en el peor de los casos aun cuando haya abandonado el vehículo sin ninguna causa justificada faltando media hora para terminar el trayecto, habiendo efectuado ya su relevo con el otro conductor asignado ella mismo vehículo, por ello no pudo causar ningún perjuicio a la empresa, resultando además improbable la imposición de sanción por parte de la SUTRAN, toda vez que esta autorizó la continuación del viaje hasta su destino; de ahí que la supuesta falta disciplinaria solo podría tipificarse como un abandono de puesto de trabajo por el lapso de media hora dentro de la jornada de trabajo laboral asignada, la misma que no está considerada o calificada como falta grave en el artículo 25° de la Ley , dado que ella solo tipifica como tal en inciso h) el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos más no en el abandono de puesto de trabajo por media hora, de lo que puede inferirse entonces que solo se trataría de una falta leve la cual no amerita una sanción de despido sino otra sanción más benigna como podría ser una amonestación o suspensión obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de las obligaciones de trabajo, de la buena fe laboral, atribuyéndosele incumplimiento de funciones por bajarse de la unidad antes del lugar del destino y no informar a su jefe inmediato que estaba tomando la decisión de abandonar la unidad y en todo caso de solicitar el permiso correspondiente, agregando que a consecuencia de la intervención de la SUTRAN se iniciaría un procedimiento administrativo sancionador en el que previsiblemente se impondrá a la empresa la sanción de suspensión de la autorización de ruta por noventa días; por ello de acuerdo al procedimiento laboral cumplió con efectuar su descargo</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>oportunamente, pero la empresa sin dar mérito al mismo procedió a despedirlo mediante Carta Notarial de Despido recepcionada con fecha seis de setiembre del dos mil trece, con la imputación de Falta Grave, supuestamente tipificada en el artículo 25, inciso a) del TUO de la Ley de Fomento del Empleo - D.S. 003-97-TR; pues el artículo antes invocado por el recurrente califica la supuesta falta grave como el "Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral", en tal sentido señala que la entidad demandada sostiene que la falta se materializo a través de las siguientes acciones laborales: a) Incumplir con la obligación de permanecer en el vehículo durante todo el trayecto; b) No informar previa y oportunamente al empleador la decisión de abandonar la unidad; esto es para causar daño material, moral o económico a la empresa, pero en este caso de acuerdo a los hechos y circunstancias en que se produjo el incumplimiento de la obligación laboral no cabe sostener bajo ningún punto de vista que tal acción haya sido realizada de mala fe o con la mala intención, porque en el peor de los casos aun cuando haya abandonado el vehículo sin ninguna causa justificada faltando media hora para terminar el trayecto, habiendo efectuado ya su relevo con el otro conductor asignado al mismo vehículo, por ello no pudo causar ningún perjuicio a la empresa, resultando además improbable la imposición de sanción por parte de la SUTRAN, toda vez que esta autorizo la continuación del viaje hasta su destino; de ahí que la supuesta falta disciplinaria solo podría tipificarse como un abandono del puesto de trabajo por el lapso de media hora dentro de la jornada laboral asignada, la misma que no está considerada o calificada como falta grave en el artículo 25° de la Ley, dado que ella solo tipifica como tal en el inciso h)</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos mas no el abandono de puesto de trabajo por media hora, de lo que puede inferirse entonces que solo se trataría de una falta leve la cual no amerita una sanción de despido sino otra sanción más benigna como podría ser una amonestación o suspensión; del mismo modo el demandante señala que la sanción de despido no es razonable, no es proporcional a la magnitud de la supuesta infracción laboral como tampoco se observó el principio de inmediatez, además que resulta absolutamente ilegal en la medida que no se encuadra exactamente dentro de la graduación que establece el artículo 25° de la ley y por lo tanto tal sanción disciplinaria constituye propiamente un despido arbitrario de trabajo que amerita el pago por parte del empleador de la indemnización reclamada por dicho concepto; y finalmente precisa que el pago de beneficios sociales que reclama, por los conceptos de Compensación por Tiempo de Servicios no cancelados correspondientes a los dos primeros años de trabajo del dos mil dos al dos mil tres, el reintegro de las gratificaciones por las diferencias remunerativas no canceladas durante los diez años de servicios y las remuneraciones vacacionales, no concedidas ni pagadas por el periodo de los años dos mil dos al dos mil siete, además de las horas extras laboradas en los días domingos, feriados y sobre tiempos que exceden la jornada laboral, Indemnización por despido arbitrario la entidad demandada deberá cancelar la suma de S/. 164, 333 Nuevos soles.</p> <p>Que mediante resolución número tres de fecha once de diciembre del dos mil trece que obra de fojas trescientos setenta y dos se admite a trámite y la demanda interpuesta contra la Empresa Móvil Tours, se confiere traslado a la entidad demandada conforme a Ley, como puede verificarse</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de la constancia de notificación que obra a fojas trescientos setenta y cuatro de autos. Así, mediante escrito que obra de fojas trescientos noventa y cinco a cuatrocientos siete, la entidad demandada contesta el traslado de la demanda, solicitando que la misma sea declarada infundada; argumentando que el demandante ha laborado como conductor del servicio interprovincial desde el dos de enero del dos mil cuatro hasta el seis de setiembre del dos mil trece, y no como el recurrente erróneamente consigna como fecha de ingreso el dos de enero del dos mil dos; asimismo señala que el demandante tenía como remuneración básica los siguientes montos: Enero del dos mil cuatro a diciembre del dos mil cinco la suma de S/. 460.00, de enero del dos mil seis a setiembre del dos mil siete la suma de S/. 500.00, de octubre a diciembre del dos mil siete la suma de S/. 530.00, de enero del dos mil ocho a febrero del dos mil nueve la suma de S/. 550.00, de marzo del dos mil nueve a diciembre del dos mil doce la suma de S/. 800.00, y de enero a setiembre del dos mil trece la suma de S/. 900.00; en tal sentido precisa que el artículo 64° del D. S 003-97-TR define al contrato intermitente: "Los contratos de servicios intermitentes son aquellos celebrados entre un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas...", mientras que el artículo 66° del mismo dispositivo legal señala "El tiempo de servicio y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determina en función del tiempo efectivamente laborado", entonces siendo que el demandante no tenía horario de entrada y salida, pero respetando siempre las horas estipuladas por las normas laborales, no existe horas extras, sino horas realmente trabajadas por el itinerario de ruta; además indica que es falso</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la afirmación del demandante cuando señala que realizaba jornadas de ocho horas en la ruta Lima - Huaraz, por cuanto de acuerdo al D. S. N°017-2009-MTC y modificatorias, los conductores del servicio interprovincial solo deben manejar un promedio de cuatro horas de noche a cinco horas de mañana; en tal sentido no es posible que el demandante labore más de ocho horas continuas, caso contrario el MTC y SUTRAN los multarían al convertir sus reglamentos o cancelaría la concesión de ruta, para el caso de realizar un itinerario de ida y vuelta puesto que esta no se realiza de forma continua sino que al llegar a su destino descansan casi una jornada completa o un día completo para recién proceder a cumplir con el itinerario de vuelta, pues por el desarrollo de dicha función este no está sujeta a fiscalización por lo que tampoco corresponde el mencionado pago de horas extras; del mismo modo precisa que el demandante laboró en la entidad desde el año dos mil cuatro y no desde el dos mil dos como se señala en la demanda, no correspondiendo pago alguno por Concepto de Compensación por Tiempo de Servicios respecto al periodo del dos mil dos a dos mil tres; del mismo modo señala que respecto al periodo que va desde el dos mil cuatro al dos mil trece, procedió a depositar los referidos conceptos en las oportunidades que correspondieron; sin embargo en el supuesto que se considere que corresponde el pago de horas extras se debe tener presente que estas deben ser calculadas en base a la remuneración básica consignada en las boletas de pago; asimismo indica que las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, fueron otorgadas y abonadas en su respectiva oportunidad, y en el supuesto que se refiera a otro concepto este no es aplicable legalmente al régimen laboral en el que se desempeñó el demandante, y que tampoco corresponde</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>reintegro alguno pues la suma a considerar para efectos del cálculo de cualquier beneficio es la remuneración básica, en tal sentido las gratificaciones pagadas oportunamente fueron determinadas considerando para el cálculo de la remuneración básica, conforme lo establece la legislación vigente; y en el supuesto negado que se considere que corresponde el pago de indemnización por el no goce del descanso vacacional, estas deben ser calculadas en base a la remuneración básica consignada en las boletas de pago; de igual manera indica que la entidad demandada da por extinguida la relación laboral con la demandante, por haber incurrido en faltas laborales tipificadas en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; en tal sentido indica que en incumplimiento del debido proceso normado por el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, después de haberse agotado las investigaciones del caso, con fecha veintiséis de julio del dos mil trece, personal del SUTRAN, interviene a la unidad signado con el Código 4023, donde se le impone un acta aprobatoria, por haberse detectado que el demandante se encontraba ausente de la unidad, pues se verificó que el actor, pese a haber sido programado en la ruta se encontraba ausente pues solo estaba conduciendo su compañero en conductor Oswaldo Daniel Chávez Moriega, entonces la entidad demandada al tomar conocimiento de los hechos, con fecha diecisiete de agosto del dos mil trece se le cursa la Carta N° 0007-2013-MT, donde se le indica que se apersona al área de operaciones a fin de realizar el trámite correspondiente; indica que siguiendo el procedimiento conforme al artículo 32° de LPCL-D.S 003-97-TR, con fecha veinte de agosto del dos mil trece se le cursa el</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Memorándum N°0087-2013-MT, donde le imputa falta grave, y se le otorga el plazo estipulado en la ley, a efectos de hacer valer sus descargos; así con fecha veintitrés de agosto del dos mil trece recibieron los descargos del actor; del mismo modo indica que con fecha seis de setiembre del dos mil trece se le cursa la Carta Notarial de despido, pues se configuró la falta grave en que el día veintiséis de julio cubierto la ruta Lima - Caraz, que al momento de la intervención de SUTRAN; de esta manera señala que el Tribunal Constitucional en uniforme jurisprudencial ha establecido que para la procedencia del amparo por despido arbitrario fraudulento se exige el incumplimiento de dos condiciones, así al resolver el expediente 003960-2010-PA/TC, establece lo siguiente: "Que al respecto conforme se establece en la STC N° 206-2005- PA/TC, caso Baylon Flores, en su fundamento 8, el despido fraudulento o nulo se define como aquel en donde se le atribuye al trabajador hechos notoriamente existentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente; además el precedente exige para la procedencia del amparo que el demandante acredite indubitable y fehacientemente la existencia de fraude, caso contrario, cuando haya controversia o duda sobre hechos, corresponde ventilar la controversia en la vía ordinaria; en este sentido para la procedencia del amparo por despido fraudulento se exige que se cumplan las siguientes dos condiciones: a) Que los hechos atribuidos al trabajador sean, 1.-Notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; 2.- Estén referidos a una falta no prevista legalmente; y 3.- Que el demandante acredite indubitablemente y fehacientemente la existencia de fraude; en tal sentido señala que el presente caso no se configura como un supuesto de despido fraudulento, pues no</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>se tiene la convicción que lo hechos imputados cumplan con el requisito de ser notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, por el contrario el propio demandante refiere que los hechos indebidos que motivaron su despido se produjeron, aunque niega su participación en ellos. Por ello el presente caso no puede concluirse en forma enfática que se esté ante un supuesto de despido fraudulento. Asimismo de la lectura de la demanda y de la contestación de la demanda es posible verificar la existencia de controversia en relación a los hechos en el presente caso, por lo que el amparo no sería la vía idónea para discutir la cuestión por carecer de estación probatoria sino el procesal"; del mismo modo señala también que el Tribunal Constitucional en el fundamento 15, del expediente N°0976-2001-AA/TC, se estableció, respecto del despido fraudulento, que este se produce cuando: "se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente existentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad"; que en la sentencia 0976-PA/TC, entre las modalidades de despido arbitrario se destaca el despido incausado, el cual se produce cuando "se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique;. Mediante resolución número seis de fojas cuarenta y cinco, se resuelve tener por absuelto el traslado de la demanda por parte de la entidad demandada, asimismo se señala fecha para la audiencia única, la misma que fue reprogramada y celebrada</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>el doce de junio del dos mil catorce como puede verificarse de fojas cuatrocientos veintiséis a cuatrocientos treinta y uno, se declara saneado el proceso, existiendo una relación jurídica procesal válida entre las partes, se fijan los puntos controvertidos y se admiten los medios probatorios ofrecidos por las partes; quedando así la causa expedita para dejarse en despacho a fin de emitir sentencia, por lo que estando en este estado se emite la presente resolución, y;</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente. Sentencia Primera Instancia, Expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz, 2019.

Nota. El cumplimiento de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes fueron identificados en el texto completo de la parte expositiva.

**LECTURA.** El cuadro N° 1 revela que la parte expositiva de la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de muy alta calidad. Lo que se deriva de la calidad de la “*introducción*”, y “*la postura de las partes*”, que se ubican en el rango de “*muy alta*” y “*muy alta*” calidad, respectivamente. En el caso de la “*introducción*”, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 5: “*el encabezamiento*”; “*el asunto*” y “*la individualización de las partes*”, “los aspectos del proceso” y “la claridad”. En cuanto a “*la postura de las partes*”, de los 5 parámetros se cumplieron 5; “congruencia con la pretensión del demandado”, “congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes”, “los puntos controvertidos” y “la claridad”.

**Cuadro N° 2**

**CALIDAD DE LA PARTE CONSIDERATIVA CON ÉNFASIS EN LA MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS Y LA MOTIVACIÓN DEL DERECHO DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA, SOBRE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – HUARAZ, 2019.**

SUB DIMENSIÓN			CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE
---------------	--	--	---	--



	<p>artículo 1º de dicho cuerpo constitucional, el cual prescribe que: "La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado". Dicha premisa se traduce, a decir del autor nacional Luis Castillo Córdova1, "en la posibilidad jurídica y material de que la persona pueda alcanzar su más pleno desarrollo". En esa perspectiva, la persona humana se convierte en un centro de imputación jurídica que reviste de una vital trascendencia para el Estado, debido que, lo obliga a desplegar las condiciones necesarias que permitan su existencia digna, para que así, pueda alcanzar su pleno desarrollo, así como una armonía esencial, en su relación con la sociedad. En ese orden de ideas, el profesor chileno Humberto Nogueira Alcalá manifiesta que: "Los derechos fundamentales como atributos de la persona asegurados por el orden constitucional, son exigibles por ella respecto de todos los órganos y autoridades estatales (...)". En ese panorama, los derechos fundamentales son innatos a la dignidad del ser humano; por lo que, le son consustanciales, y asimismo, constituyen el fundamento axiológico y trascendente de toda sociedad.</p> <p>TERCERO: Que, delimitado el contexto de las garantías que debe contener todo proceso de naturaleza laboral, en el presente caso la controversia se circunscribe a determinar lo siguiente:</p> <p>Determinar, si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario y si en tal virtud corresponde pagársele el monto de la indemnización reclamada.</p> <p>Determinar, si corresponde ordenarse el pago a favor del demandante de las sumas reclamadas por compensación</p>	<p><b>aplicación de la valoración conjunta.</b> (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)". <b>Si cumple</b></p> <p><b>4. "Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio". <b>Si cumple</b></p> <p><b>5. "Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>por tiempo de servicios, bonificación extraordinaria, reintegro de gratificaciones semestrales, vacaciones y horas extras.</p>	<p>ofrecidas)". <b>Si cumple</b></p>										
	<p>Así se dejó claramente establecido en el Acta de Audiencia única que obra de fojas 426 a 431.</p> <p>CUARTO: Respecto al punto controvertido referido a determinar, si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario y si en tal virtud corresponde pagársele el monto de la indemnización reclamada.</p> <p>De la revisión del material probatorio presentado por el demandante se advierte que de fojas 28 a 129 obran las boletas de pago correspondientes a los meses de enero a diciembre del año 2004, enero a diciembre del año 2005, enero a diciembre del año 2006, enero a diciembre del año 2007, de enero a marzo y octubre a diciembre del año 2008, enero a diciembre del año 2009, enero a setiembre del año 2010, de junio a octubre del años 2011, de enero a octubre del año 2012 y de enero a julio del año 2013. Dichos documentos fueron suscritos girados por la empresa demandada a favor del actor, desprendiéndose de ellos que el demandante brindó sus servicios desempeñando la función de conductor de ómnibus.</p> <p>En efecto, de los documentos señalados y de la propia CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA, se advierte que la entidad demandada RECONOCE DE MANERA EXPRESA LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE CARÁCTER LABORAL desde el 02 de enero del 2004 hasta el 06 de setiembre del año 2013, haciendo un record laboral de 9 años, 8 meses y 3 días en dicho periodo.</p> <p>Que, conforme a lo señalado en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N°003-97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los</p>	<p><b>1. “Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente)". <b>Si cumple</b></p> <p><b>2. “Las razones se orientan a interpretarlas normas aplicadas.</b> (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)". <b>Si cumple</b></p> <p><b>3. “Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación</p>										

<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31° del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez.</p> <p>Según lo señalado por el Tribunal Constitucional, la adecuada protección contra el despido que se contempla en el artículo 27° de I a Constitución no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo).</p> <p>Que, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema en la Casación Laboral N°419-2014-Ayacucho en cumplimiento con lo establecido por el inciso "a" del artículo 25° del Decreto</p>	<p>evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad)". <b>Si cumple</b></p> <p><b>4. “Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo)". <b>Si cumple</b></p> <p><b>5. “Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas)". <b>Si cumple</b></p>												
--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Supremo N°003-97-TR, ha establecido que la comisión de una falta laboral merecedora de despido, debe contener en la conducta realizada el elemento típico de gravedad y la intención dolosa de cometerla.</p> <p>Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.</p> <p>En el presente caso se tiene que el día que ocurrió la supuesta infracción grave motivo por el cual el demandante fue despedido, no configura motivo suficiente para su despido, en tal sentido el artículo 25° del Decreto Supremo Ne 003-97- TR prescribe que la "Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta"; en autos de fojas once, se aprecia el Certificado Médico en el cual se detalla que el demandante fue internado de emergencia los días 26 y 27 de julio del año 2013; por lo que el abandono de su puesto de trabajo se habría realizado por causa de un hecho fortuito.</p> <p>Que, sin perjuicio de lo expuesto, es menester señalar que en el presente caso NO SE HA CONFIGURADO NINGUNA DE LAS CAUSALES PREVISTAS EN EL INCISO a) del ARTICULO 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo 003-97-TR, atendiendo a lo prescrito por la norma señalada, porque la falta contenida en la carta de despido no se ajusta a lo previsto en la norma señalada anteriormente, razón por la cual corresponde amparar el extremo del petitorio referido a la indemnización por despido arbitrario por un monto equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones conforme a lo prescrito por el artículo 38° del mismo cuerpo legal I, norma según la cual se establecerá el monto por dicho concepto en la liquidación correspondiente.</p> <p>QUINTO: Respecto al punto controvertido referido a determinar, si corresponde ordenarse el pago a favor del demandante de las sumas reclamadas por compensación por tiempo de servicios, bonificación extraordinaria, reintegro de gratificaciones semestrales, vacaciones y horas extras.</p> <p>Esta judicatura procede a liquidar los extremos</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandados amparados teniendo en consideración LA EXISTENCIA DEL VINCULO LABORAL reconocida por la propia entidad demandada y la liquidación practicada por el PERITO DESIGNADO PARA TAL EFECTO según el INFORME PERICIAL CONTABLE que obra en autos de fojas 530 a 545, con su ampliación que obra de fojas 547 a 549, :</p> <p>Que, en el presente caso el actor solicita una INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO ascendente a la suma de S/. 165,460.75 (Ciento sesenta y cinco mil cuatrocientos sesenta con 00/75) Nuevos Soles indicando en los fundamentos de hecho del escrito de demanda su despido arbitrario se produjo el 06 de setiembre de 2013, fecha en la que la empresa demandada cursó al actor carta de despido.</p> <p><b>CALCULO DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO</b></p> <p>Para los trabajadores permanentes (plazo indeterminado), la indemnización equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por doceavos y treintavos. Si un trabajador tuviera más de ocho años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 12 remuneraciones.</p> <p><b>CALCULO DE VACACIONES NO GOZADAS:</b></p> <p>Conforme lo establece el D.L. N°713, en los artículos 15° y 23° la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>establecidos para la misma.</p> <p>Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.</p> <p>El Perito Revisor señaló que la empresa demandada ha efectuado los pagos correspondientes a los años del 2006 al 2012, faltando la parte proporcional al último año y a los años 2004 y 2005.</p> <p><b>5.4. CALCULO DE COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)</b></p> <p>Que, en cuanto se refiere a este punto, mediante Resolución numero veinticinco de fecha doce de agosto del dos mil quince, se resolvió aprobar el desistimiento de dicha pretensión por parte del recurrente.</p> <p><b>5.5. CALCULO DE GRATIFICACIONES</b></p> <p>Conforme a la revisión de las boletas de pago que presento el demandante, se pudo apreciar que las gratificaciones por fiestas patrias y navidad le fueron pagadas en su debida oportunidad y con los montos correspondientes, ya que fueron calculados según las remuneraciones que percibía en su oportunidad del pago.</p> <p><b>5.6. CALCULO DE LA BONIFICACION EXTRAORDINARIA TEMPORAL</b></p> <p>Conforme a Ley N° 29351, artículo 3° dispone que el monto que (hasta el año 2008) abonaban los empleadores por concepto de aportaciones al ESSALUD con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores (a partir del año 2009) bajo la</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. En otras palabras, los empleadores en vez de pagar dicho 9% (calculado sobre la gratificación de julio o diciembre) a ESSALUD, lo hará al trabajador como bonificación extraordinaria.</p> <p>El Perito Revisor señaló que efectuó el cálculo de las bonificaciones extraordinarias de acuerdo a las gratificaciones que percibió cada año según le correspondía.</p> <p>5.7. CALCULO DE HORAS EXTRA</p> <p>Que, que tratándose de empresas de transporte público de pasajeros, de acuerdo con la normatividad específica de transporte, los chóferes no pueden prestar servicios en forma continua más de cinco horas en el supuesto de horario diurno comprendido entre las 6:00 a.m. a 9:59 p.m., y de cuatro horas diarias en horario nocturno comprendido entre las 10:p.m. y 5:59 a.m., las que acumuladas no deberán exceder de diez horas en un período de 24 horas.</p> <p>Atendiendo a lo señalado, revisando la normatividad referida a las personas excluidas de la jornada laboral máxima, las personas no sujetas a fiscalización inmediata no tienen derecho al pago de horas extras. Pues el artículo 10° inciso del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, prescribe que una persona no está sujeta a jornada máxima por dos motivos. El primero, por la naturaleza misma del servicio que evidencie que el trabajador no está fiscalizado en forma inmediata sino mediata, tal es el caso de los trabajadores de confianza no fiscalizados. Y el segundo supuesto. En</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

este caso, se determina la dirección del centro de trabajo con elementos probatorios como lo es el RUC de la empresa. Este segundo supuesto, podría servir de base para señalar que los chóferes al prestar servicios fuera del centro de trabajo de la compañía de transportes, están excluidos del pago de horas extras, por lo que corresponde desestimar este extremo del petitorio.														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente. Sentencia Primera Instancia, Expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz, 2019.

**LECTURA.** Del cuadro N° 2 se desprende lo siguiente: la **parte considerativa de la sentencia de primera instancia** es de “*muy alta*” calidad. Lo que deriva de la calidad de “*la motivación de los hechos*” y la “*motivación del derecho*”, en ese orden en “*la motivación de los hechos*” se cumplieron los 5 parámetros: “Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas”, “Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas”, “Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta”, “Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia” y “la claridad”; por otro lado en “*motivación del derecho*”, se cumplieron los 5 parámetros: “Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones”, “Las razones se orientan a interpretarlas normas aplicadas”, “Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales”, “Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión”, y “la claridad”.

**Cuadro N° 3**

**CALIDAD DE LA PARTE RESOLUTIVA CON ÉNFASIS EN LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA Y LA DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA, SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – HUARAZ, 2019.**

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES				CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE RESOLUTIVA							
			Muy		Me		Muy	Muy		Me		Muy		

			Baja	Baja	diana	Alta	Alta	Baja	Baja	diana	Alta	Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p><b>PARTE RESOLUTIVA:</b> Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, la Señora Juez del PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE HUARAZ:</p> <p><b>FALLA:</b> Declarando <b>FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA</b> interpuesta por A.L.V.R., contra la EMPRESA MÓVIL TOURS , sobre INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, en consecuencia: Habiéndose determinado que se configuró el DESPIDO ARBITRARIO por la entidad empleadora, Se ordena el pago de indemnización por este concepto en la suma de S/. 25,588.00 (VEINTICINCO MIL QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO CON 00/100 NUEVOS SOLES); Ordenándose también a la demandada para que cumpla con cancelar a favor del actor la suma de S/.9,097.23 (NUEVE MIL NOVENTA Y SIETE CON 23/100) NUEVOS SOLES por concepto de doble remuneración vacacional y bonificación extraordinaria;</p>	<p><b>1. “El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa)”. Si cumple</b> <b>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</b> <b>3. “El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia”. Si cumple</b> <b>4. “El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente”. Si cumple</b> <b>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.</b></p>										
	<p>Declarando <b>INFUNDADA</b> la pretensión de pago por concepto de horas extras; Asimismo se ordena el pago de intereses legales que deberán calcularse en ejecución de sentencia hasta la</p>	<p><b>1. “El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena”. Si cumple</b> <b>2. “El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena”. Si cumple</b></p>										
							X					10

<b>Descripción de la decisión</b>	fecha efectiva del pago, costas y costos del proceso. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley. Notifíquese.-	<b>3.</b> “El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación”. <b>Si cumple</b> <b>4.</b> “El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso”. <b>Si cumple</b> <b>5.</b> “Evidencia <b>claridad:</b> El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas”. <b>Si cumple.</b>					<b>X</b>				
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--

Fuente. Sentencia Primera Instancia, Expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, del distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2019.

Nota. El cumplimiento de los parámetros de la Aplicación del Principio de Congruencia y de la Descripción de la decisión fueron identificados en el texto completo de la parte resolutive.

**LECTURA.** En el cuadro N° 3 se observa que la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** es de calidad “*muy alta*”, lo que deriva de la calidad de “**aplicación del principio de congruencia**” y de la “**descripción de la decisión**”, siendo los resultados lo siguiente: en la “*aplicación del principio de congruencia*” se cumplieron los 5 parámetros: “El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas”, “El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas”, “El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia”, “El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente” y “la claridad”. Por otro lado, con respecto a la “*descripción de la decisión*” se cumplieron también los 5 parámetros: “El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena”, “El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena”, “El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación”, “El

pronunciamento 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” y “la claridad”.

**Cuadro N° 4**

**CALIDAD DE LA PARTE EXPOSITIVA CON ÉNFASIS EN LA INTRODUCCIÓN Y LA POSTURA DE LAS PARTES DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – HUARAZ, 2019.**

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE EXPOSITIVA				
			Muy Baja	Baja	Me diana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Me diana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
<b>Introducción</b>	<p><b>SENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH Sala Laboral Permanente</b></p> <p>EXPEDIENTE : 000111-2016-0-0201-JM-LA-01  MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  RELATOR : MORALES PRADO SABINO ENRIQUE:  DEMANDADO: EMPRESA MÓVIL TOURS:  DEMANDANTE: V.R.A.L.</p> <p>SENTENCIA DE VISTA</p>	<p>1. “El <b>encabezamiento</b> evidencia: <b>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</b></p> <p>2. “Evidencia el <b>asunto</b>: ¿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”. <b>Si cumple</b></p> <p>3. “Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legítimo; éste último en los casos que hubiera en el proceso)”. <b>Si cumple</b></p>				<b>X</b>						

	<p>RESOLUCIÓN NÚMERO CUARENTA Y CUATRO Huaraz, nueve de mayo de dos mil diecisiete.</p> <p>VISTOS: En audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en antecedentes y no habiendo hecho uso de la palabra ninguna de las partes procesales intervinientes; el estado del proceso es de emitir la resolución correspondiente.</p> <p>MATERIA DE IMPUGNACIÓN</p> <p>Sentencia contenida en la resolución número treinta y nueve, de fecha siete de octubre del año dos mil diecisiete, inserta en autos de fojas seiscientos setenta y cuatro a seiscientos noventa, que falla: "Declarando FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por A.L.V.R., contra la EMPRESA MÓVIL TOURS, sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, en consecuencia: 1. Habiéndose determinado que se configuró el DESPIDO ARBITRARIO por la entidad empleadora, se ordena el pago de indemnización por este concepto en la suma de S/25,588.00 (VEINTICINCO MIL QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO CON 00/100 NUEVOS SOLES). 2. Ordenándose también a la demandada para que cumpla con cancelar a favor del actor la suma de S/ 9,097.23 (NUEVE MIL NOVENTA Y SIETE CON 23/100) por concepto de</p>	<p><b>4. “Evidencia los aspectos del proceso:</b> el contenido explicita que se tiene al avista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar”. <b>No cumple</b></p> <p><b>5. “Evidencia claridad:</b> el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas”. <b>Si cumple</b></p>												<b>09</b>
<p>Postura de las Partes</p>	<p>Sentencia contenida en la resolución número treinta y nueve, de fecha siete de octubre del año dos mil diecisiete, inserta en autos de fojas seiscientos setenta y cuatro a seiscientos noventa, que falla: "Declarando FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por A.L.V.R., contra la EMPRESA MÓVIL TOURS, sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, en consecuencia: 1. Habiéndose determinado que se configuró el DESPIDO ARBITRARIO por la entidad empleadora, se ordena el pago de indemnización por este concepto en la suma de S/25,588.00 (VEINTICINCO MIL QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO CON 00/100 NUEVOS SOLES). 2. Ordenándose también a la demandada para que cumpla con cancelar a favor del actor la suma de S/ 9,097.23 (NUEVE MIL NOVENTA Y SIETE CON 23/100) por concepto de</p>	<p><b>1. “Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda)”.</b> <b>Si cumple</b></p> <p><b>2. “Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta”.</b> <b>No cumple</b></p> <p><b>3. “Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta”.</b> <b>Si cumple</b></p> <p><b>4. “Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal”.</b> <b>Si cumple</b></p> <p><b>5. “Evidencia claridad:</b> el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</p>												

	<p>doble remuneración vacacional y bonificación extraordinaria. 3. Declarando INFUNDADA la pretensión de pago por concepto de horas extras", con lo demás que contiene.</p> <p><b>SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA</b></p> <p>El señor demandante, Alejandrino Lorenzo Vásquez Rosales, mediante recurso de apelación de fecha veintiuno de noviembre de dos mil dieciséis, que obra de fojas seiscientos noventa y tres a seiscientos noventa y seis, estipula básicamente sus agravios en lo siguiente: a) En cuanto a la pretensión sobre pago doble de la remuneración vacacional la Juez A Quo ha determinado solamente por los años 2006 al 2012 y partes proporcionales de los años 2004 y 2005, a pesar de que las vacaciones no gozadas ni canceladas corresponden del año 2002 al año 2007 (5 años) siendo el monto calculado mediante sentencia erróneo, b) Respecto a las gratificaciones semestrales la señora Juez de la causa, no ha tenido en consideración que la empresa por este concepto solo le pago al demandante la suma de S/. 900.00, sin tomar en consideración que su remuneración mensual fue S/ 2,132.33, la misma que multiplicada por los años de servicios (10) resulta un monto importante, sin embargo, la juzgadora erróneamente ha considerado que las gratificaciones han sido pagadas, c) En el extremo del pago de las horas extras, se ha realizado una indebida aplicación del artículo 10 inciso c) del D.S. 008-2012-TR el que no podría ser aplicado al caso en concreto en virtud, a</p>	<p>extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas". <b>Si cumple</b></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	que los choferes de una empresa de transportes de pasajeros cuyo centro de trabajo propiamente no es la oficina o la agencia de transportes, sino su centro de trabajo viene a ser el mismo vehículo o bus que conducen, del que no pueden salir hasta llegar al destino y que se encuentran debidamente fiscalizados por radio y otros aparatos tecnológicos.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente. Sentencia Segunda Instancia, Expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz, 2019.

Nota. El cumplimiento de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes fueron identificados en el texto completo de la parte expositiva.

**LECTURA.** El cuadro N° 4 revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: los aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, la claridad, etc.

**Cuadro N° 5**

**CALIDAD DE LA PARTE CONSIDERATIVA CON ÉNFASIS EN LA MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS Y LA MOTIVACIÓN DEL DERECHO DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIOA, EN EL EXPEDIENTE N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – HUARAZ, 2019.**

	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES			CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE CONSIDERATIVA						
			Muy Baja		Media		Muy Alta	Muy Baja		Media		Muy Alta



	<p>jurisdiccional revisor se circunscribe únicamente al análisis de la resolución impugnada y en los extremos y alcances de los agravios. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia (o tercera, según el caso), concordante con tal criterio citaremos al artículo 5° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, la misma que nos remite a la figura de la competencia por razón de función, estableciendo en el inciso 2 que las salas laborales o Mixtas de las Cortes Superiores, son competentes para conocer del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Trabajo, o los que hagan sus veces, motivo por el cual es menester de este órgano colegiado emitir pronunciamiento respectivo. Análisis del caso concreto.</p> <p>En cuanto a los agravios glosados por la parte demandante: TERCERO.- En lo que respecta al primer agravio recurrido por el apelante, se debe señalar que vacaciones implica, un derecho que posee todo trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a disfrutar de treinta días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios. En nuestra legislación tal concepto se encuentra debidamente regulado mediante el Decreto Legislativo N° 713 de fecha ocho de noviembre de mil novecientos noventa y uno, en cuyo contenido el artículo 15° establece: "La remuneración vacacional</p>	<p>órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado)". <b>Si cumple</b></p> <p>4. "Las razones evidencian 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)". <b>Si cumple</b></p> <p>5. "Las razones evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas)". <b>Si cumple</b></p>										
	<p>de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios. En nuestra legislación tal concepto se encuentra debidamente regulado mediante el Decreto Legislativo N° 713 de fecha ocho de noviembre de mil novecientos noventa y uno, en cuyo contenido el artículo 15° establece: "La remuneración vacacional</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 de las partes, del caso concreto. (El contenido señala la(s) norma</p>										

<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios para la misma", de modo igual, el artículo 23° del citado cuerpo normativo dispone: "Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, percibirán lo siguiente: a) una remuneración por el trabajo realizado, b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta al pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo...". En esta línea de ideas, y del análisis realizado a la sentencia en cuanto a este extremo, los Magistrados de esta Sala Laboral permanente, coincidimos con el criterio adoptado por la señora Juez de primera instancia para el cálculo del derecho petitionado, así pues, de la revisión de los anexos obrantes en autos se tiene que, según las boletas de pago del trabajador demandante, obrantes de fojas veintiocho a ciento veintinueve, la fecha de ingreso a labores es desde dos de enero del año dos mil cuatro, siendo incierto, innecesario e infructífero que el cálculo se haya realizado teniendo en cuenta los años 2002 y 2003 que alega el apelante, más cuando a la vista no se tienen los contratos de esos años, menos las boletas de pago, hojas de ruta o cualquier otro medio probatorio que acredite que el</p>	<p>(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, mas al contrario que es coherente)". <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> "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)". <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> "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)". <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> "Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las</p>					<p><b>X</b></p>					
--------------------------------------	---	---	--	--	--	--	-----------------	--	--	--	--	--

	<p>demandante inicio sus labores a favor de la empresa demandada en esos periodos. Ahora bien de la revisión de las boletas de pago también es de percatarse que el reembolso por este concepto ha sido cancelado parcialmente en algunos años, quedando pendiente el reclamo a su derecho durante otros periodos, esto es 2004, 2005 y 2013, siendo que este último año al no haber cumplido el demandante con el plazo de doce meses, se le tomó en consideración el pago de vacaciones truncas, resáltese aquí que se denomina doble remuneración vacacional al no haber gozado el empleado de dos vacaciones anuales seguidas, así pues de manera acertada la señora Juez de primera instancia a sumado tanto la remuneración computable, como las vacaciones y la indemnización por vacaciones no gozadas, haciendo un total de s/ 8.335.53, monto que resulta diferente y menor al monto aguardado por el apelante, en la medida que este considera años de labor que no han quedado probados en la presente causa, motivos por los cuales queda rebatido e inconsistente el agravio materia de análisis.</p> <p>CUARTO.- En cuanto al segundo agravio expuesto por el demandante, la percepción de las gratificaciones de los meses de julio y diciembre, se encuentran debidamente reguladas por la Ley N° 27735, de cuyo cuerpo normativo se sustrae que tienen el derecho a este percepción, todos los trabajadores inmersos al régimen laboral privado. En este estado es preciso indicar que nuestra legislación actual no es clara al señalar cuál es el momento para realizar el cálculo de las gratificaciones. Por un lado</p>	<p>normas que le dan el correspondiente respaldo normativo)”. <b>Si cumple</b></p> <p>5. “Las razones evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objeto es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas)”. <b>Si cumple</b></p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tenemos a la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, que establece en su artículo 2° lo siguiente: "El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio", esto claro esta hasta la quincena del mes de diciembre o julio, según corresponda. Por otro lado, el reglamento creado mediante D.S. N°005-2002-TR, en su artículo 3° indica: "La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente", el problema entonces se devela cuando se presentan incrementos remunerativos durante la primera quincena del mes de julio y diciembre, sin que se hayan pagado aún las correspondientes gratificaciones. En este sentido cabe invocar al Principio de Jerarquía Normativa, a partir del cual la facultad reglamentaria del decreto supremo antes citado, no puede exceder a los límites citados e impuestos por la Ley N°27735, debiendo primar lo dispuesto por esta última, es decir el monto de las gratificaciones será el que ha venido percibiendo el trabajador en la fecha que se hace entrega, esto es la quincena de los meses de julio y diciembre. En el caso que nos trae a estudio, se debe destacar que de la revisión de las boletas de pagos anexadas por el apelante, se ha cumplido con el pago de las gratificaciones, siendo calculados los montos en base a su sueldo básico y su asignación familiar,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>es decir, montos que el demandante vino percibiendo de manera continua, tómesese en consideración en este sentido que para el beneficio citado, se considera para su cálculo, todas aquellas cantidades percibidas regularmente por el trabajador (sueldo + ingresos regulares), siendo correcto el cálculo de gratificaciones realizado por la empresa demandada puesto que tomó en consideración el sueldo básico y la asignación familiar, ya que son estos rubros los que constantemente venía percibiendo el trabajador.</p> <p>1 Concluyentemente el agravio segundo queda desestimado.</p> <p>QUINTO.- Finalmente, en lo relacionado al pago de horas extras, cuyo tema es materia del último agravio expuesto por el apelante, este se trata en específico del trabajo en sobretiempo (trabajo realizado fuera de la jornada diaria y semanal común, fijada por el artículo 25 de la Constitución Política del Estado), el mismo que se encuentra debidamente regulado mediante el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N°007-2002-TR de fecha 04 de julio de 2002, y que en su artículo 9° establece: "El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva... No obstante, en caso de acreditarse una</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado". Siendo así, el empleador estaría obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo, sin embargo, el que no esté considerado en registro no impedirá el pago respectivo por este concepto, si el trabajador demuestra mediante otro medio el trabajo cumplido, tal cual en el presente caso, ya que obra en autos de fojas ciento treinta a doscientos ochenta y siete, además de fojas trescientos tres a trescientos cincuenta y seis, las diferentes hojas de rutas llenadas y suscritas por los choferes que cumplen con su labor en la empresa demandada, en donde se denota el cumplimiento de trabajo del demandante. Así pues, en este orden de ideas al haberse considerado infundado el pago de este beneficio por parte de la Juez A Quo, consideramos los miembros de este Colegiado, que los argumentos vertidos en primera instancia en cuanto a este extremo han surgido a partir de una interpretación errónea del artículo 10 inciso c) del D.S. 008-2012-TR, ya que como se ha mencionado, existen hojas de ruta en donde se consignaba no solo el horario de salida, sino además las horas que cada uno de los choferes manejaba, así como la disponibilidad de dos o más conductores por viaje, lo cual ciertamente implica fiscalización y control directo a la labor realizada por el demandante, afirmar lo contrario implicaría que los choferes, durante la ruta, puedan vulnerar o</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>incumplir las disposiciones administrativas, siendo relevante agregar que, de autos de advierte que la demandada imputó al demandante precisamente, el haberse presuntamente ausentado de su unidad vehicular durante una intervención de SUTRAN. Así entonces no se trata de una labor exenta de fiscalización y control como expuso y determinó la señora Juez de prima instancia, además y en cuanto al lugar físico de la prestación del servicio, en efecto los choferes no se encuentran circunscritos a desempeñar su función en las oficinas de la empresa de transportes, ya que siendo así la utilidad de su servicio sería nula e infructífera, sino más bien los empleados conductores tienen como labor manejar un vehículo (bus) de propiedad de la empresa demandante, en este caso, para transportarlo hasta un destino determinado, que, si bien es cierto nuestra norma suprema, Constitución Política del Estado, regula como margen de horas para fines laborales las ocho horas diarias y 48 horas semanales como máximo, en el presente caso el cumplimiento de las horas laboradas y su exceso deben de ser tomadas con mucho cuidado y detenimiento, toda vez que el demandante no ha laborado semanalmente, sino más bien de manera diaria, esto corroborado con las hojas de ruta que obran en autos.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente. Sentencia de Segunda Instancia, Expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, del distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2019.

**LECTURA.** El cuadro N° 5 revela que la **parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** se ubica en el rango de “**muy alta**” calidad. Lo que se deriva de la calidad de “*la motivación de los hechos*” y “*la motivación del derecho*”, que se ubican en el rango de: “*muy alta*” y “*muy alta*” calidad respectivamente. En el caso de “*la motivación de los hechos*”, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 5: “Las razones evidencian la selección de los

hechos probados o improbadas”, “Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas”, “Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta”, “Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia”, “Las razones evidencian claridad”. En cuanto a “*la motivación del derecho*”, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 5: “Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto”, “Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas”, “Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales”, “Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión”, “Las razones evidencian claridad”.

**Cuadro N° 6**

**CALIDAD DE LA PARTE RESOLUTIVA CON ÉNFASIS EN LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA Y LA DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – HUARAZ, 2019.**

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE RESOLUTIVA						
			Muy Baja		Me diana		Muy Alta	Muy Baja		Me diana		Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]		
	<b>DECISIÓN</b> Por los fundamentos expuestos, los Magistrados de la	<b>1. “El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso</b>					X							

<p><b>Principio de Congruencia</b></p>	<p>Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Áncash con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación, HAN RESUELTO:</p> <p>REVOCAR la sentencia contenida en la resolución número treinta y nueve, de fecha siete de octubre del año dos mil diecisiete, inserta en autos de fojas seiscientos setenta y cuatro a seiscientos noventa, respecto al acápite tres del mismo, en el extremo que declara infundada la pretensión de pago por concepto de horas extras; REFORMÁNDOLA, DISPUSIERON se declare FUNDADO el requerimiento de horas extras y ORDENARON que la entidad demandada cumpla con pagar, además de los conceptos ya fijados en la sentencia de primera instancia, la suma de S/ 8,991.56 (ocho mil novecientos noventa y con 100/56 soles), por concepto de horas extras.</p> <p>CONFIRMARON en lo demás que contiene la sentencia recurrida. Dispusieron la respectiva notificación de acorde al marco procesal laboral y su posterior devolución una vez vencido el término de ley. Con la Intervención del señor Juez Superior Titular Nilton Fernarido Moreno Merino, en calidad de ponente.</p>	<p><b>impugnatorio/</b> en la adhesión / o los fines de la consulta. (Es completa)”. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2. “El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)”. Si cumple</b></p> <p><b>3. “El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia”. Si cumple</b></p> <p><b>4. “El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente”. Si cumple</b></p> <p><b>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</b></p>										
<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p>QUINTO GOMERO MORENO MERINO PAIRAZAMAN TORRES</p>	<p><b>1. “El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena”. Si cumple</b></p> <p><b>2. “El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena”. Si cumple</b></p> <p><b>3. “El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la</b></p>										<p><b>10</b></p>



Cuadro N° 7

**CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – HUARAZ, 2019.**

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	SUB DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	CALIFICACIÓN					DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN		RANGOS DE CALIFICACIÓN – DE LA VARIABLE (CALIDAD DE LA SENTENCIA)					
			RANGOS – SUB DIMENSIÓN								Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta									
			1	2	3	4	5									
	PARTE EXPOSITIVA	INTRODUCCIÓN					X	10	[9 - 10]	Muy alta					40	
									[7 - 8]	Alta						
										[5 - 6]	Mediana					
		POSTURA DE							X		[3 - 4]	Baja				

CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA		LAS PARTES							[1 - 2]	Muy baja								
	PARTE CONSIDERATIVA	MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta								
							X		[13 - 16]	Alta								
		MOTIVACIÓN DEL DERECHO							X	[9 - 12]	Mediana							
										[5 - 8]	Baja							
										[1 - 4]	Muy baja							
	PARTE RESOLUTIVA	PRINCIPIO DE CONGRUENCIA	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta								
							X		[7 - 8]	Alta								
		DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN							X	[5 - 6]	Mediana							
										[4 - 3]	Baja							
									[1 - 2]	Muy baja								

Fuente. Sentencia de Primera Instancia, Expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, del distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2019.

**LECTURA:** El cuadro N° 7 revela que la **Calidad de la Sentencia de Primera Instancia** sobre indemnización por despido arbitrario, expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, del distrito judicial de Ancash – Huaraz - 2019, se ubica en el rango de “*muy alta*” calidad. Lo que se deriva de la calidad de la parte “**expositiva**”, “**considerativa**” y “**resolutiva**” respectivamente. Donde la calidad de “**la parte expositiva**”, proviene de la calidad de: la “**introducción**”, y la “**postura de las partes**” que se ubican en el rango de: “*muy alta*” y “*muy alta*” calidad, respectivamente; de la “**parte considerativa**”, donde la calidad de “**la motivación de los hechos**” y “**la motivación del derecho**”, se ubican en el rango de: “*muy alta*” y “*muy alta*” calidad; de la calidad de la “**parte resolutiva**”, donde “*la aplicación del principio de congruencia*” y la “*descripción de la decisión*”, éstas se ubican en el rango de “*muy alta*” y “*muy alta*” calidad, respectivamente.

**Cuadro N° 8**

**CALIDAD DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – HUARAZ, 2019.**

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	SUB DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	CALIFICACIÓN					DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN – DE LA VARIABLE (CALIDAD DE LA SENTENCIA)				
			RANGOS – SUB DIMENSIÓN							Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta							
			1	2	3	4	5							
	PARTE EXPOSITIVA	INTRODUCCIÓN				<b>X</b>		[9 - 10]	Muy alta					
		POSTURA DE					<b>09</b>	[7 - 8]	Alta					
								[5 - 6]	Mediana					



## 5.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros; en el expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01., perteneciente al distrito Judicial de Ancash, 2019. Ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Primer Juzgado de trabajo Transitorio de Huaraz, del Distrito Judicial de Ancash. (Cuadro 7)

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

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

“La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta; es porque encontraron los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad; mientras que 1: el encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de la resolución que le corresponde a la sentencia, el lugar, la fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.”.

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango muy alta; se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos

específicos respecto de los cuales se va resolver, etc.

La parte expositiva de la sentencia de primera instancia, la cual es comentada como parte del objeto de estudio en este caso concreto, evidencia un rango superior lo que se aproxima a la opinión de algunos autores respecto a lo que se decide en las sentencias, un ejemplo de ello es la opinión de Gómez (2010) que nos dice: una sentencia manifiesta la presencia o inexistencia de un anhelo determinado de la ley que respalda un bien. Así mismo este autor también refiere respecto de la sentencia que la parte expositiva compete al resumen que el juzgador efectúa de lo señalado en la demanda y contestación de la misma por sus particulares protagonistas. Aquí el juzgador visualiza las partes más importantes como las pretensiones y puntos controvertidos que serán los cimientos sobre los que se ejecutaran raciocinios para ulteriormente emitir una definitiva respuesta.

Finalmente se concluye que la parte expositiva de la resolución, a mi juicio analítico, nos da la posibilidad de obtener datos determinados del proceso respecto de las formalidades a identificación de las partes, por otra parte, las pretensiones y los puntos controvertidos evaluados por el juzgador, como queda evidenciado en este caso concreto en estudio, lo cual a la vez puede ser analizado por posteriores opiniones con interés en aportar más luz a estos temas.

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

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

Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

La parte considerativa de la sentencia de primera instancia, la cual es comentada como parte del objeto de estudio en este caso concreto, evidencia un rango superior lo que se aproxima a la opinión de algunos autores respecto al raciocinio del juez que realiza en la parte enunciativa, un ejemplo de ello es la opinión de Gómez (2010) que nos dice: la parte considerativa constituye la evaluación de la parte expositiva, relacionándola a las pruebas y normas, de forma que el juzgador presenta una operación mental admitiendo o rechazando al análisis e interpretación.

Finalmente se concluye que la parte considerativa de la resolución, a mi juicio analítico, nos da la posibilidad de comprender cuales han sido los raciocinios, evaluaciones del juzgador, su sabio entendimiento y la sana crítica aplicadas en su proceder, como queda evidenciado en este caso concreto en estudio, lo cual a la vez puede ser analizado por posteriores opiniones con interés en aportar más luz a estos temas.

**3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.** “Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente” (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, correspondencia “(relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad.

Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación; evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración si fuera el caso, y la claridad”.

La parte resolutive de la sentencia de primera instancia, la cual es comentada como parte del objeto de estudio en este caso concreto, evidencia un rango superior lo que se aproxima a la opinión de algunos autores respecto a la parte dispositiva la que contiene la decisión del juzgador, un ejemplo de ello es la opinión de Gómez (2010) que nos dice: es la parte dispositiva denominada también resolutive trae la decisión definitiva del juez en la que puede amparar parte o la totalidad de la demanda o rechazarla completamente.

Finalmente se concluye que la parte dispositiva de la resolución, a mi juicio analítico, nos da la posibilidad de conocer la respuesta motivada del juzgador, en la cual expresa a las partes las razones de su obrar, como queda evidenciado en este caso concreto en estudio, lo cual a la vez puede ser analizado por posteriores opiniones con interés en aportar más luz a estos temas.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

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

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

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

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

De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad.

Al igual que la sentencia de primera instancia, la resolución de segunda instancia manifiesta un rango muy superior en esta investigación. Esta resolución es evaluada por el superior jerárquico para una mejor opinión, aquí se evidencia también que la parte enunciativa de la sentencia presenta los aspectos formales como la identificación de las partes, por otro lado, las pretensiones y los puntos controvertidos, apreciados por el juzgador, como queda evidenciado en este caso concreto en estudio, lo cual a la vez puede ser analizado por posteriores opiniones con interés en aportar más luz a estos temas.

**5. La calidad de su parte considerativa “fue de rango: muy alta.** Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente” (Cuadro 5).

“En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones

se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad”.

La resolución de segunda instancia manifiesta un rango muy superior en esta investigación, aquí se evidencia también que la parte considerativa de la sentencia presenta los racionamientos, evaluaciones y la sana crítica que aplica el juzgador, como queda evidenciado en este caso concreto en estudio, lo cual a la vez puede ser analizado por posteriores opiniones con interés en aportar más luz a estos temas.

**6. “Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta”.** Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; y la claridad.

La resolución de segunda instancia manifiesta un rango muy superior en esta investigación, aquí se evidencia también que la parte dispositiva de la sentencia presenta el fallo definitivo que aplica el juzgador manifestando a las partes la razón de su obrar, como queda evidenciado en este caso concreto en estudio, lo cual a la vez puede ser analizado por posteriores opiniones con interés en aportar más luz a estos temas.

## VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; en el expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01., Distrito Judicial de Ancash, 2019.

“Fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8)”.

“Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7)”.

“Fue emitida por el PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE HUARAZ, donde se resolvió: Declarar fundada en parte la demanda instaurada por la Demandante, asimismo Ordeno que la demandada pague una suma de dinero por concepto de INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, más intereses legales y costos del proceso, e Improcedente en el extremo que solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. Expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01., Distrito Judicial de Ancash, 2019”.

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

“Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad; mientras que 1: el encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de la resolución que le corresponde a la sentencia, el lugar, la fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta; porque se

encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, etc.”.

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

“En primer lugar, la calidad de motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados o improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad”.

“En segundo lugar, la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad”.

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

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

“Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación; evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad”.

“Respecto a la sentencia de segunda instancia”

“Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio” (Cuadro 8).

“El superior resolvió, confirmar la sentencia apelada y ordenó el pago de una suma de dinero por concepto de INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES y otros. Expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, 2019. Proceso Laboral sobre Indemnización por despido arbitrario y otros”.

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

“En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango alta; porque en su contenido encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: el encabezamiento y aspectos del proceso, no se encontró”.

“Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad”.

5. “Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la

**motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta” (Cuadro 5).**

“En cuanto a la calidad de la motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad”.

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

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

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

“Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; y la claridad. Mientras que 1: evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada y evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso respectivamente”.

## **6.2. RECOMENDACIONES.**

- Poner los resultados de la investigación a disposición de las autoridades jurisdiccionales y universitarias, para que en conjunto proyecten actividades de socialización en temas de justicia.
- Recomendar a los juzgados, en especial a los jueces para que proyecten actividades para mejorar la motivación de las sentencias.
- Promover la realización de investigaciones sobre la calidad de las sentencias en la región Ancash.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J.** (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.
- Alzamora, M.** (s.f.), *Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso.* (8va. Edic.), Lima: EDDILI
- Barriga Flores, A. T., & Rendón Morán, A. M.** (2016). "Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico del distrito de arequipa, 2016". [Tesis de grado, Universidad católica san pablo]. Arequipa, Perú. Recuperado el 26 de Abril de 2018, de [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA\\_FLOR\\_ES\\_ANA\\_IMP.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLOR_ES_ANA_IMP.pdf)
- Basualdo Hilario, A. F.** (28 de Enero de 2010). Desnaturalización contratos modales -reposición o indemnización por despido arbitrario. [Mensaje en un blog]. Lima, Perú. Recuperado el 24 de Abril de 2018, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/consultaslegales/2010/01/28/desnaturalizacion-contratos-modales-reposicion-o-indemnizacion-por-despido-arbitrario/>
- Bautista, P.** (2006). *Teoría General del Proceso Civil.* Lima: Ediciones Jurídicas.
- Burgos, J.** (2010). *La Administración de Justicia en la España del XXI (Últimas Reformas).*
- Bustamante, R.** (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo.* Lima: ARA Editores.
- Cabello, C.** (2003). *Divorcio ¿Remedio en el Perú? En: Derecho de Familia.* Lima: Editorial Librería y Ediciones Jurídicas.

- Cajas, W.** (2011). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (15ª. Edic.) Lima: Editorial RODHAS.
- Castillo, J.** (s/f). *Comentarios Precedentes Vinculantes en materia penal de la Corte Suprema*. 1ra. Edición. Lima. Editorial GRILEY.
- Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R.** (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. (1ra. Edic.) Lima: ARA Editores
- Chanamé, R.** (2009). *Comentarios a la Constitución* (4ta. Edic.) Lima: Editorial Jurista Editores.
- Código procesal civil. (2017).** Comparecencia al proceso. [Código], 421-668. Lima, Perú: Jurista editores. Recuperado el 16 de Abril de 2018
- Código procesal civil. (2017).** Forma de los actos procesales. [Código], 421-668. Lima, Perú: Jurista editores. Recuperado el 23 de Abril de 2018
- Código procesal civil. (2017).** Jurisdicción, acción y competencia. [Código], 421-668. Lima, Perú: Jurista editores. Recuperado el 12 de Abril de 2018
- Concha Valencia, C. R. (2014).** *"Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional"*. [Tesis de maestría, Pontificia universidad católica del Perú]. Lima, Perú. Recuperado el 24 de Abril de 2018, de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5244/CONCHA\\_VALENCIA\\_CARLOS\\_ANALISIS\\_ESTABILIDAD.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5244/CONCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_ESTABILIDAD.pdf?sequence=1).
- Gaceta Jurídica.** (2015). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. T-II. (1ra. Edic). Lima.
- Gonzales, J.** (2006). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. *Rev. chil. derecho* [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437.

Recuperado de  
[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es). (23.11.2013)

**Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P.** (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

**Igartúa, J.** (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; (s/edic). Lima. Bogotá.: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.

**Gómez, F.** (1996). *Derecho del Trabajo- Relaciones Individuales de Trabajo*. Lima: Editorial San Marcos.

**Guillermo Cabanellas.**(2001).*Diccionario enciclopédico*. Editorial Arandazi- Silvia Gaspar Lera.

**González, E.** (2008). *El diseño en la investigación cualitativa*. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9.* (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.

**Mejía J.** (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de:  
[http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv\\_social/es/N13\\_20\\_04/a15.pdf](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_social/es/N13_20_04/a15.pdf) . (23.11.2013)

**Montenegro, J.** (2000). *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*. Trujillo: Marsol.

**Osorio, M.** (s/f). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCANSA.

**Pásara, L.** (2003). *Tres Claves de Justicia en el Perú*.  
<http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=194> (23.11.2013)

**Peralta, J.** (1996). *Derecho de Familia*; (2da. Edic) Lima: Editorial IDEMSA. Plácido A. (1997).

*Ensayos sobre Derecho de Familia.* Lima: RODHAS.

**Plácido, A.** (2002). *Manual de Derecho de Familia* (2da. Edic.). Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

**Pereyra, F.** (s/f). *Procesal III Recursos Procesales*. Material de Apoyo para el examen de grado. Recuperado en: <http://www.jurislex.cl/grado/procesal3.pdf>. (23.11.2013)

**Poder Judicial** (2013). *Diccionario Jurídico*, recuperado de <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>

**Real Academia de la Lengua Española.** (2001); *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>

**Rodríguez, L.** (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú.

**Sarango, H.** (2008). “*El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*”. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/422>. (23.11.2013)

**Supo, J.** (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>. (23.11.2013)

**Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano.** Recuperado en: <http://www.iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per.pdf>.

**Ticona, V.** (1994). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. Arequipa. Editorial: Industria Gráfica Librería Integral.

**Ticona, V.** (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. Tomo I. Lima. Editorial: RODHAS.

**Toyama, J.** (2009). *Instituciones de Derecho Laboral*. Lima: Ara Editores.

**Valderrama, S.** (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*

*científica*. (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos.

**Zavaleta, W.** (2002). *Código Procesal Civil*. T. I. Lima. Editorial RODHAS.

**A  
N  
E  
X  
O  
S**

**ANEXO 1**  
**Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia**

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<b>S E N T E N C I A</b>	<b>CALIDAD DE LA SENTENCIA</b>	<b>PARTE EXPOSITIVA</b>	<b>Introducción</b>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			<b>Postura de las partes</b>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		<b>Motivación de los hechos</b>	<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> <b>Si cumple/No cumple</b></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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la</p>	

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

			<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p><b>cumple</b>  <b>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple</b>  <b>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</b>  <b>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/No cumple.</i></b></p>
--	--	--	--	---

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

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

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

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

## ANEXO 2

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

#### 1. CUESTIONES PREVIAS

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

#### **En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.**

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

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

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

#### **8. Calificación:**

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

## 9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
  - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
  - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporar los 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 para facilitar 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
		<b>Si cumple</b> (cuando en el texto se cumple)
		<b>No cumple</b> (cuando en el texto no se cumple)

### Fundamentos:

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

## 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	Valor (referencial)	Calificación de calidad
---	---------------------	-------------------------

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

**Fundamentos:**

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

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

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

**Cuadro 3**  
**Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive**

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					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	Nombre de la sub dimensión		X				7	[ 9 - 10 ]	Muy Alta
								[ 7 - 8 ]	Alta
	Nombre de la sub					X		[ 5 - 6 ]	Mediana

la dimensión: ...	dimensión							[ 3 - 4 ]	Baja
								[ 1 - 2 ]	Muy baja

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

**Fundamentos:**

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

**Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

**Cuadro 4**

**Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa**

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

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

**Fundamentos:**

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

que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

**Cuadro 5**

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

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

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

**Fundamentos:**

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

**Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

**Fundamento:**

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo. La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

**Examinar el cuadro siguiente:**

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

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	<b>30</b>				
		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					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[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

5) Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

**Determinación de los niveles de calidad.**

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

**Valores y niveles de calidad**

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

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

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

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

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

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

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

**Fundamento:**

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

1

### **ANEXO 3**

#### **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO**

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre Indemnización por despido arbitrario, contenido en el expediente N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, en el cual han intervenido en la primera instancia el Primer Juzgado Laboral Transitorio de la ciudad de Huaraz y en segunda instancia la Sala Civil Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ancash.

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

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

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

Huaraz, noviembre de 2019

-----  
Mercedes Octavia Asencios Villanueva  
DNI N°32043106

## ANEXO 4

### CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

#### PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE HUARAZ

JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO - SEDE DE CORTE

EXPEDIENTE : 00111-2013-0-0201-JM-LA-01  
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
JUEZ : TRINIDAD MACEDO CAROL MIRIAM  
ESPECIALISTA : SANTISTEBAN VALENZUELA AILLENY ADELA  
PERITO : FIGUEROA ROSARIO, TEODORO NICANOR  
REAÑO GARCIA, IRMA FLORENCIA  
DEMANDADO : MOVIL TOURS SA REPRESENTADA POR ROBERTO MATO  
VARGAS  
DEMANDANTE : V.R., A.

#### SENTENCIA

##### RESOLUCIÓN N° 39

Huaraz, siete de octubre

Del año dos mil dieciséis.-

VISTOS; dado cuenta el expediente de la referencia para emitir la resolución correspondiente, y;

RESULTA DE AUTOS: Que, mediante escrito que obra de fojas doscientos noventa y uno a trescientos dos, subsanado con los escritos que obran de trescientos sesenta a trescientos sesenta y uno, y fojas trescientos sesenta y uno, el actor A.L.V.R. Interpone demanda laboral, que lo dirige contra la empresa Móvil Tours. Sobre pago de indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales como doble remuneración vacacional, compensación por tiempo de servicios, bonificación extraordinaria, Reintegro de Gratificaciones, Horas Extras, más los intereses legales, con costos y costas del proceso. Argumenta su pretensión indicado que dos de enero del dos mil dos ingreso a prestar sus servicios a favor de la empresa de transporte Móvil Tours S.A. para desempeñar el cargo de Conductor de ómnibus en la ruta Lima Cara.

Lima-Tarapoto, Lima-Chachapoyas, Lima-Jaen, Lima-Chiclayo, Lima-Trujillo, Huaraz-Trujillo, Trujillo-Tarapoto, Chiclayo-Tarapoto, Chiclayo-Bagua Chica, Chiclayo-Jaén y Lima Cuzco, Puerto Maldonado, respectivamente, de acuerdo a la programación aprobada por la empresa, cumpliendo una jornada de trabajo de ocho horas diarias en la ruta Lima-Huara ida y vuelta y de doce a catorce horas diarias en las otras rutas; prestando servicios personales, subordinados y remuneraciones en forma consecutiva, bajo régimen laboral de sector Privado regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S.N° 0003-97-TR incluso sin gozar de los descansos dominicales y feriados, durante los primeros ocho años, y sin disfrutar los descansos vacacionales del año dos mil dos al dos mil siete (cinco años), igualmente sin percibir el pago de horas extras, percibiendo la última remuneración mensual de S/. 2,275 nuevos soles, cabe anotar que por concepto de gratificaciones semestrales de julio y diciembre de cada año, solo ha percibido la suma de S/. 900 nuevos soles, es decir una suma

menor a la remuneración mensual, existiendo una diferencia de S/1,375 nuevos soles; así mismo señala que el veinticinco de julio de dos mil trece, de acuerdo al rol de turnos establecido por la empresa salió de viaje cubriendo la ruta Lima –Caraz, conjuntamente con el conductor Osvaldo Chave Noriega, a las nueve y cuarenta de la noche, con la unidad de Placa A3L-968, realizando el relevo de conductor a la media ruta, conduciendo el suscrito hasta las cinco y cuarenta de la mañana, en el trayecto cerca de la ciudad de Huaras sintió un malestar intenso en el brazo izquierdo, a consecuencia de una dolencia diagnosticada como dolor neurótico post herpético, por cuyo motivo en la ciudad de Huaras tuvo que asistir de emergencia a la clínica San Francisco de Asís , mientras tanto el copiloto señor O. D.N. continuo el viaje , siendo intervenido por personal SUTRAN en el puesto de centro de monterrey, justamente por su ausencia en la unidad , hecho del cual fue informado por el copiloto y no obstante su malestar tuvo que dejar de atenderse para ir a justificar los motivos de su ausencia en la respectiva unidad, solucionado el impase, por ello la unidad continuo el viaje; posteriormente retorno a la clínica para ser atendido por el médico de turno, lo cual se encuentra acreditado con el certificado médico que presento con su descargo de veintitrés de agosto del dos mil trece, más aun el cinco de agosto del mismo año continuo con el mismo problema de salud, siendo atendido por el Dr. R. N. C. que prescribió un descanso medico de siete días (del cinco a once de agosto del dos mil trece); pareciendo que este último descanso médico, causo malestar, generando una reacción por parte de la entidad demandada, aunando a ello el hecho de hacer estar afiliado al sindicato hace aproximadamente un año, situación que la empresa demandada considera negativo, de tal manera que aprovechando las circunstancias producidas el veintiseis de julio sobre la supuesta falta disciplinaria, con fecha veinte de agosto se le cursa una carta de preaviso de despido, imputándose juntamente nula comisión de falta grave prevista en el artículo 25 inciso a) del derecho legislativo 728 sobre supuesto incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de las obligaciones de trabajo, de buena fe laboral, atribuyéndose incumplimiento de funciones por bajarse de la unidad antes del lugar del destino y no informar a su jefe inmediato que estaba tomando la situación de abandonar la unidad y en todo caso de solicitar el permiso correspondiente, agregando que a consecuencia de la intervención de la SUTRAN se iniciaría un procedimiento administrativo sancionador en el que previsiblemente se impondrá a la empresa la sanción de la autorización de ruta por noventa días, por ello de acuerdo al procedimiento laboral cumplió con efectuar su descargo oportunamente, pero la empresa sin dar mérito al mismo proceso dio a despedirlo mediante carta notarial de despido decepcionada con fecha seis de setiembre de dos mil trece, con la imputación de falta grave, supuestamente tipificada en el artículo 25, inciso a) del TUO de la Ley de fomento de empleo D.S. 003-97-TR; pues el artículo antes invocado por el recurrente califica la supuesta falta grave como ello incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, en tal sentido la entidad demandada sostiene que falta se materializó a través de las siguientes acciones laborales : a) incumplir con la obligación de permanecer en el vehículo durante todo el trayecto) no informar previa y oportunamente al empleador la decisión de abandonar a unidad; en tal sentido el recurrente indica que según la interpretación sistemática de la norma la falta grave prevista se configura no solo por el incumplimiento de las obligaciones de trabajo, sino además cuando tal incumplimiento conlleva el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo que en contrario sensu puede atender cuando tal incumplimiento se hace actuando de mala fe esto es para causar daño material, moral o económico a la empresa, pero en este caso de acuerdo a los hechos y circunstancias en que se produjo el incumplimiento de la obligación laboral no cabe sostener bajo ningún punto de vista que tal acción haya sido realizada de mala fe o con la mala intención, porque en el peor de los casos aun cuando haya abandonado el vehículo sin ninguna causa justificada faltando media hora para terminar el trayecto, habiendo efectuado ya su relevo con el otro conductor asignado ella mismo vehículo, por ello no pudo causar ningún perjuicio a la empresa, resultando además improbable la imposición de sanción por parte de la SUTRAN , toda vez que esta autorizó la continuación del viaje hasta su destino; de ahí que la supuesta falta disciplinaria solo podría

tipificarse como un abandono de puesto de trabajo por el lapso de media hora dentro de la jornada de trabajo laboral asignada, la misma que no está considerada o calificada como falta grave en el artículo 25° de la Ley, dado que ella solo tipifica como tal en inciso h) el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos más no en el abandono de puesto de trabajo por media hora, de lo que puede inferirse entonces que solo se trataría de una falta leve la cual no amerita una sanción de despido sino otra sanción más benigna como podría ser una amonestación o suspensión obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de las obligaciones de trabajo, de la buena fe laboral, atribuyéndosele incumplimiento de funciones por bajarse de la unidad antes del lugar del destino y no informar a su jefe inmediato que estaba tomando la decisión de abandonar la unidad y en todo caso de solicitar el permiso correspondiente, agregando que a consecuencia de la intervención de la SUTRAN se iniciaría un procedimiento administrativo sancionador en el que previsiblemente se impondrá a la empresa la sanción de suspensión de la autorización de ruta por noventa días; por ello de acuerdo al procedimiento laboral cumplió con efectuar su descargo oportunamente, pero la empresa sin dar mérito al mismo procedió a despedirlo mediante Carta Notarial de Despido recepcionada con fecha seis de setiembre del dos mil trece, con la imputación de Falta Grave, supuestamente tipificada en el artículo 25, inciso a) del TUO de la Ley de Fomento del Empleo - D.S. 003-97-TR; pues el artículo antes invocado por el recurrente califica la supuesta falta grave como el "Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral", en tal sentido señala que la entidad demandada sostiene que la falta se materializó a través de las siguientes acciones laborales: a) Incumplir con la obligación de permanecer en el vehículo durante todo el trayecto; b) No informar previa y oportunamente al empleador la decisión de abandonar la unidad; en tal sentido el recurrente indica que según la interpretación sistemática de la norma la falta grave prevista se configura no solo por el incumplimiento de las obligaciones de trabajo, sino además cuando tal incumplimiento conlleva el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo que en contrario sensu se puede atender cuando tal incumplimiento se hace actuando de mala fe, esto es para causar daño material, moral o económico a la empresa, pero en este caso de acuerdo a los hechos y circunstancias en que se produjo el incumplimiento de la obligación laboral no cabe sostener bajo ningún punto de vista que tal acción haya sido realizada de mala fe o con la mala intención, porque en el peor de los casos aun cuando haya abandonado el vehículo sin ninguna causa justificada faltando media hora para terminar el trayecto, habiendo efectuado ya su relevo con el otro conductor asignado al mismo vehículo, por ello no pudo causar ningún perjuicio a la empresa, resultando además improbable la imposición de sanción por parte de la SUTRAN, toda vez que esta autorizó la continuación del viaje hasta su destino; de ahí que la supuesta falta disciplinaria solo podría tipificarse como un abandono del puesto de trabajo por el lapso de media hora dentro de la jornada laboral asignada, la misma que no está considerada o calificada como falta grave en el artículo 25° de la Ley, dado que ella solo tipifica como tal en el inciso h) el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos mas no el abandono de puesto de trabajo por media hora, de lo que puede inferirse entonces que solo se trataría de una falta leve la cual no amerita una sanción de despido sino otra sanción más benigna como podría ser una amonestación o suspensión; es más la sanción disciplinaria, conforme a la doctrina laboral debe aplicarse con un criterio de razonabilidad, proporcionalidad e inmediatez según informa el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que en su parte pertinente, a la letra dice "Sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador", de igual modo la doctrina laboral y la jurisprudencia constitucional nos informa acerca del principio de proporcionalidad en la aplicación de las sanciones disciplinarias pues como ha destacado el Tribunal Constitucional la sanción debe aplicarse en cada caso concreto atendiendo a las circunstancias y sobre la base de la proporcionalidad en la aplicación de la sanción (Exp. 03169-2006 PA/TC), debe tenerse en cuenta también que durante toda su trayectoria laboral por más de diez años de servicios no ha registrado ningún antecedente negativo, además el Principio de Inmediatez informa en el sentido que el poder disciplinario del empleador debe

ser ejercido tan pronto como tenga conocimiento de la infracción laboral, pero en el presente caso habiéndose cometido la supuesta infracción laboral con fecha veintiséis de julio del dos mil trece, la entidad demandada recién con fecha veinte de agosto cursa la carta de preaviso es decir luego que ha transcurrido veintiséis días; y con fecha seis de setiembre del dos mil trece le cursaron la carta de despido (después de catorce días de haber efectuado su descargo), evidenciando una notoria inobservancia del principio de inmediatez, de lo que puede entenderse que la supuesta infracción fue condonada o perdonada tácitamente; del mismo modo el demandante señala que la sanción de despido no es razonable, no es proporcional a la magnitud de la supuesta infracción laboral como tampoco se observó el principio de inmediatez, además que resulta absolutamente ilegal en la medida que no se encuadra exactamente dentro de la graduación que establece el artículo 25° de la ley y por lo tanto tal sanción disciplinaria constituye propiamente un despido arbitrario de trabajo que amerita el pago por parte del empleador de la indemnización reclamada por dicho concepto; y finalmente precisa que el pago de beneficios sociales que reclama, por los conceptos de Compensación por Tiempo de Servicios no cancelados correspondientes a los dos primeros años de trabajo del dos mil dos al dos mil tres, el reintegro de las gratificaciones por las diferencias remunerativas no canceladas durante los diez años de servicios y las remuneraciones vacacionales, no concedidas ni pagadas por el periodo de los años dos mil dos al dos mil siete, además de las horas extras laboradas en los días domingos, feriados y sobre tiempos que exceden la jornada laboral, Indemnización por despido arbitrario la entidad demandada deberá cancelar la suma de S/. 164, 333 Nuevos soles.

Que mediante resolución número tres de fecha once de diciembre del dos mil trece que obra de fojas trescientos setenta y dos se admite a trámite y la demanda interpuesta contra la Empresa Móvil Tours, se confiere traslado a la entidad demandada conforme a Ley, como puede verificarse de la constancia de notificación que obra a fojas trescientos setenta y cuatro de autos. Así, mediante escrito que obra de fojas trescientos noventa y cinco a cuatrocientos siete, la entidad demandada contesta el traslado de la demanda, solicitando que la misma sea declarada infundada; argumentando que el demandante ha laborado como conductor del servicio interprovincial desde el dos de enero del dos mil cuatro hasta el seis de setiembre del dos mil trece, y no como el recurrente erróneamente consigna como fecha de ingreso el dos de enero del dos mil dos; asimismo señala que el demandante tenía como remuneración básica los siguientes montos: Enero del dos mil cuatro a diciembre del dos mil cinco la suma de S/. 460.00, de enero del dos mil seis a setiembre del dos mil siete la suma de S/. 500.00, de octubre a diciembre del dos mil siete la suma de S/. 530.00, de enero del dos mil ocho a febrero del dos mil nueve la suma de S/. 550.00, de marzo del dos mil nueve a diciembre del dos mil doce la suma de S/. 800.00, y de enero a setiembre del dos mil trece la suma de S/. 900.00, entonces estos montos deberían de ser considerados para efectos de realizar el cálculo de los beneficios sociales que le pueden corresponder al demandado; así como también precisa que al recurrente no le corresponde reintegro por horas extras, pues este al haber desempeñado la función de conductor, efectivamente tiene un horario establecido por las rutas y horas de viaje, por lo que no existe horas extras sino horas realmente trabajadas de acuerdo a su itinerario de ruta; en tal sentido precisa que el artículo 64° del D. S 003-97-TR define al contrato intermitente: "Los contratos de servicios intermitentes son aquellos celebrados entre un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas...", mientras que el artículo 66° del mismo dispositivo legal señala "El tiempo de servicio y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determina en función del tiempo efectivamente laborado", entonces siendo que el demandante no tenía horario de entrada y salida, pero respetando siempre las horas estipuladas por las normas laborales, no existe horas extras, sino horas realmente trabajadas por el itinerario de ruta; además indica que es falso la afirmación del demandante cuando señala que realizaba jornadas de ocho horas en la ruta Lima - Huaraz, por cuanto de acuerdo al D. S. N°017-2009-MTC y modificatorias, los conductores del servicio interprovincial solo deben manejar un promedio de cuatro horas de noche a cinco horas de mañana; en tal sentido no es posible que el

demandante labore más de ocho horas continuas, caso contrario el MTC y SUTRAN los multarían al convertir sus reglamentos o cancelaría la concesión de ruta, para el caso de realizar un itinerario de ida y vuelta puesto que esta no se realiza de forma continua sino que al llegar a su destino descansan casi una jornada completa o un día completo para recién proceder a cumplir con el itinerario de vuelta, pues por el desarrollo de dicha función este no está sujeta a fiscalización por lo que tampoco corresponde el mencionado pago de horas extras; del mismo modo precisa que el demandante laboro en la entidad desde el año dos mil cuatro y no desde el dos mil dos como se señala en la demanda, no correspondiendo pago alguno por Concepto de Compensación por Tiempo de Servicios respecto al periodo del dos mil dos a dos mil tres; del mismo modo señala que respecto al periodo que va desde el dos mil cuatro al dos mil trece, procedió a depositar los referidos conceptos en las oportunidades que correspondieron; sin embargo en el supuesto que se considere que corresponde el pago de horas extras se debe tener presente que estas deben ser calculadas en base a la remuneración básica consignada en las boletas de pago; asimismo indica que las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, fueron otorgadas y abonadas en su respectiva oportunidad, y en el supuesto que se refiera a otro concepto este no es aplicable legalmente al régimen laboral en el que se desempeñó el demandante, y que tampoco corresponde reintegro alguno pues la suma a considerar para efectos del cálculo de cualquier beneficio es la remuneración básica, en tal sentido las gratificaciones pagadas oportunamente fueron determinadas considerando para el cálculo de la remuneración básica, conforme lo establece la legislación vigente; del mismo modo indica que no corresponde otorgar vacaciones por el periodo dos mil dos al dos mil tres, y a lo que respecta al periodo que va desde el dos mil cuatro al dos mil once, procedió en su oportunidad otorgar el descanso vacacional; y en el supuesto negado que se considere que corresponde el pago de indemnización por el no goce del descanso vacacional, estas deben ser calculadas en base a la remuneración básica consignada en las boletas de pago; de igual manera indica que la entidad demandada da por extinguida la relación laboral con la demandante, por haber incurrido en faltas laborales tipificadas en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; en tal sentido indica que en incumplimiento del debido proceso normado por el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, después de haberse agotado las investigaciones del caso, con fecha veintiséis de julio del dos mil trece, personal del SUTRAN, interviene a la unidad signado con el Código 4023, donde se le impone un acta aprobatoria, por haberse detectado que el demandante se encontraba ausente de la unidad, pues se verifico que el actor, pese a haber sido programado en la ruta se encontraba ausente pues solo estaba conduciendo su compañero en conductor Oswaldo Daniel Chávez Moriega, entonces la entidad demandada al tomar conocimiento de los hechos, con fecha diecisiete de agosto del dos mil trece se le cursa la Carta N° 0007-2013-MT, donde se le indica que se apersona al área de operaciones a fin de realizar el trámite correspondiente; indica que siguiendo el procedimiento conforme al artículo 32° de LPCL-D.S 003-97-TR, con fecha veinte de agosto del dos mil trece se le cursa el Memorándum N°0087-2013-MT, donde le imputa falta grave, y se le otorga el plazo estipulado en la ley, a efectos de hacer valer sus descargos; así con fecha veintitrés de agosto del dos mil trece recibieron los descargos del actor; del mismo modo indica que con fecha seis de setiembre del dos mil trece se le cursa la Carta Notarial de despido, pues se configuro la falta grave en que el día veintiséis de julio cubierto la ruta Lima - Caraz, que al momento de la intervención de SUTRAN, el actor se encontraba ausente durante parte de la ruta que debía cumplir la unidad a la cual el actor estaba asignado; dicha falta grave se encuentra sancionada por la infracción con código C4b, que tiene como sanción "la Suspensión de la autorización por 90 días para presentar el servicio de transporte terrestre", lo que demuestra la gravedad de la falta cometida por el demandante; las aseveraciones vertidas en la carta de absolucón de cargos, de fecha veintitrés de agosto del dos mil trece y el escrito de demanda, le permite concluir con absoluta certeza que el actor incumplió con las obligaciones laborales, además se encuentra probado que el demandante no se encontraba conduciendo al momento de la intervención por parte de la SUTRAN; asimismo

indica que se debe tener presente que el demandante había llegado a la ciudad de Huaraz y cinco minutos antes había salido con la unidad con dirección a Caraz, pues en cada unidad se cuenta con equipo de celular RPC que permite que se pueda comunicar cualquier imprevisto de forma que la administración pueda solucionarlo, que no es cierto que se haya levantado la observación de la SUTRAN es así que se puso un acta de control donde se señala dicha infracción, que no existe prueba que el demandante haya regresado en el momento que la unidad fue intervenida, sin perjuicio de ello, ese hecho sería irrelevante pues la infracción se configuro en el momento de ausencia no siendo este hecho subsanable; de esta manera señala que el Tribunal Constitucional en uniforme jurisprudencial ha establecido que para la procedencia del amparo por despido arbitrario fraudulento se exige el incumplimiento de dos condiciones, así al resolver el expediente 003960-2010-PA/TC, establece lo siguiente: "Que al respecto conforme se establece en la STC N° 206-2005- PA/TC, caso Baylon Flores, en su fundamento 8, el despido fraudulento o nulo se define como aquel en donde se le atribuye al trabajador hechos notoriamente existentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente; además el precedente exige para la procedencia del amparo que el demandante acredite indubitable y fehacientemente la existencia de fraude, caso contrario, cuando haya controversia o duda sobre hechos, corresponde ventilar la controversia en la vía ordinaria; en este sentido para la procedencia del amparo por despido fraudulento se exige que se cumplan las siguientes dos condiciones: a) Que los hechos atribuidos al trabajador sean, 1.- Notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; 2.- Estén referidos a una falta no prevista legalmente; y 3.- Que el demandante acredite indubitablemente y fehacientemente la existencia de fraude; en tal sentido señala que el presente caso no se configura como un supuesto de despido fraudulento, pues no se tiene la convicción que lo hechos imputados cumplan con el requisito de ser notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, por el contrario el propio demandante refiere que los hechos indebidos que motivaron su despido se produjeron, aunque niega su participación en ellos. Por ello el presente caso no puede concluirse en forma enfática que se esté ante un supuesto de despido fraudulento. Asimismo de la lectura de la demanda y de la contestación de la demanda es posible verificar la existencia de controversia en relación a los hechos en el presente caso, por lo que el amparo no sería la vía idónea para discutir la cuestión por carecer de estación probatoria sino el procesal"; del mismo modo señala también que el Tribunal Constitucional en el fundamento 15, del expediente N°0976-2001-AA/TC, se estableció, respecto del despido fraudulento, que este se produce cuando: "se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente existentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad"; que en la sentencia 0976-PA/TC, entre las modalidades de despido arbitrario se destaca el despido incausado, el cual se produce cuando "se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique"; en tal sentido señala que resulta evidente que en el presente caso no se da ninguna de las condiciones que establece el Tribunal Constitucional para la existencia del despido fraudulento o incausado, al demandante se le imputo la comisión de falta grave y están tipificados en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR, que considerando la existencia de los hechos atribuidos y su tipificación legal, la demandante no cumple con acreditar indubitable y fehacientemente la existencia del fraude o la inexistencia de la imputación; de esa forma señala que entonces no existió despido fraudulento o incausado, sino la extinción del vínculo laboral por incumplimiento de las obligaciones de trabajo que atenta contra la buena fe laboral, la misma que según la Casación N° 1210-2005 Lambayeque "...la buena fe no solamente es una presunción básica de toda manifestación del derecho sino que constituye un elemento que sirve como relacionante entre las partes de honestidad y cumplimiento de las obligaciones, de confianza mutua, de tal manera que sirve como referente regulador de la conducta de la partes"; pues considera que el principio de buena fe, regida en todas las materias del derecho debe ser

entendido como la conjunción de valores tales como la honestidad, responsabilidad, lealtad, fidelidad, dirigencia y sinceridad, los que sumados confluyen en la confianza; también señala que la Ley Procesal del Trabajo N°26636, así como el Decreto Supremo 03-97-TR obligan al empleador a aprobar la falta laboral en la secuela del proceso, no obstante lo dispuesto en las normas citadas tiene la convicción de que las faltas imputadas están probadas con gran certeza y objetividad; en cuanto al cumplimiento del debido proceso señala que el Tribunal Constitucional al resolver el expediente 976-2001 en el fundamento 12 establece que "(...) en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, esta protección "preventiva" se materializa en el procedimiento previo al despido establecido en el artículo 31° de dicha ley - inspirado, a su vez, en el artículo 7° del convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo, que prohíbe al empleador despedir al trabajador sin haberle imputado una causa justa de despido y otorgando un plazo no menor a seis días naturales para que pueda defenderse de dichos cargos, salvo el caso de falta grave flagrante"; asimismo indica que a través de la Jefatura de Recursos Humanos dio fiel cumplimiento al debido proceso, cursando la carta de imputación de cargos, otorgándole el plazo de seis días para que presente sus descargos, tal como establece el artículo 31° de la norma citada y la resolución del Tribunal Constitucional; en lo referido a la supuesta transgresión del principio de inmediatez, es menester referir que, con fecha diecisiete de agosto del dos mil trece se le cursa la carta N°00070-2013-MT, donde se le indica que se apersona al área de operaciones a fin de realizar el trámite correspondiente, para que proceda de conformidad a sus funciones y a la normatividad laboral vigente, de donde se desprende que no se ha transgredido el principio de inmediatez. Mediante resolución número seis de fojas cuarenta y cinco, se resuelve tener por absuelto el traslado de la demanda por parte de la entidad demandada, asimismo se señala fecha para la audiencia única, la misma que fue reprogramada y celebrada el doce de junio del dos mil catorce como puede verificarse de fojas cuatrocientos veintiséis a cuatrocientos treinta y uno, se declara saneado el proceso, existiendo una relación jurídica procesal válida entre las partes, se fijan los puntos controvertidos y se admiten los medios probatorios ofrecidos por las partes; quedando así la causa expedita para dejarse en despacho a fin de emitir sentencia, por lo que estando en este estado se emite la presente resolución, y;

#### CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, el proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientado a solucionar los conflictos jurídicos de carácter laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y por ende la paz social. Es de mencionarse que, en el presente caso se le ha otorgado la oportunidad a la entidad MÓVIL TOURS S.A a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa regulados en nuestra normatividad, todo ello teniendo en cuenta que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

SEGUNDO: Que, nuestra Carta Magna determina de manera clara y contundente que, la persona humana y su dignidad, resultan ser los ejes centrales, por los cuales, se deben orientar los principios, valores y normas que inspiran nuestro ordenamiento jurídico, por lo que, resulta básico promover y fomentar los mecanismos que se destinan a su protección, aquello se puede apreciar en el artículo 1° de dicho cuerpo constitucional, el cual prescribe que: "La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado". Dicha premisa se traduce, a decir del autor nacional Luis Castillo Córdova<sup>1</sup>, "en la posibilidad jurídica y material de que la persona pueda alcanzar su más pleno desarrollo". En esa perspectiva, la persona humana se convierte en un centro de imputación jurídica que reviste de

una vital trascendencia para el Estado, debido que, lo obliga a desplegar las condiciones necesarias que permitan su existencia digna, para que así, pueda alcanzar su pleno desarrollo, así como una armonía esencial, en su relación con la sociedad. En ese orden de ideas, el profesor chileno Humberto Nogueira Alcalá<sup>2</sup> manifiesta que: "Los derechos fundamentales como atributos de la persona asegurados por el orden constitucional, son exigibles por ella respecto de todos los órganos y autoridades estatales (...)". En ese panorama, los derechos fundamentales son innatos a la dignidad del ser humano; por lo que, le son consustanciales, y asimismo, constituyen el fundamento axiológico y trascendente de toda sociedad.

**TERCERO:** Que, delimitado el contexto de las garantías que debe contener todo proceso de naturaleza laboral, en el presente caso la controversia se circunscribe a determinar lo siguiente:

Determinar, si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario y si en tal virtud corresponde pagársele el monto de la indemnización reclamada.

Determinar, si corresponde ordenarse el pago a favor del demandante de las sumas reclamadas por compensación por tiempo de servicios, bonificación extraordinaria, reintegro de gratificaciones semestrales, vacaciones y horas extras.

Así se dejó claramente establecido en el Acta de Audiencia única que obra de fojas 426 a 431.

**CUARTO:** Respecto al punto controvertido referido a determinar, si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario y si en tal virtud corresponde pagársele el monto de la indemnización reclamada.

De la revisión del material probatorio presentado por el demandante se advierte que de fojas 28 a 129 obran las boletas de pago correspondientes a los meses de enero a diciembre del año 2004, enero a diciembre del año 2005, enero a diciembre del año 2006, enero a diciembre del año 2007, de enero a marzo y octubre a diciembre del año 2008, enero a diciembre del año 2009, enero a setiembre del año 2010, de junio a octubre del años 2011, de enero a octubre del año 2012 y de enero a julio del año 2013. Dichos documentos fueron suscritos girados por la empresa demandada a favor del actor, desprendiéndose de ellos que el demandante brindó sus servicios desempeñando la función de conductor de ómnibus.

En efecto, de los documentos señalados y de la propia **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**, se advierte que la entidad demandada **RECONOCE DE MANERA EXPRESA LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE CARÁCTER LABORAL** desde el 02 de enero del 2004 hasta el 06 de setiembre del año 2013, haciendo un record laboral de 9 años, 8 meses y 3 días en dicho periodo.

Que, conforme a lo señalado en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N°003-97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31° del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez.

Según lo señalado por el Tribunal Constitucional, la adecuada protección contra el despido que

se contempla en el artículo 27° de I a Constitución no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)<sup>3</sup>.

Que, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema en la Casación Laboral N°419-2014-Ayacucho en cumplimiento con lo establecido por el inciso "a" del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR, ha establecido que la comisión de una falta laboral merecedora de despido, debe contener en la conducta realizada el elemento típico de gravedad y la intención dolosa de cometerla<sup>4</sup>.

Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

En el presente caso se tiene que el día que ocurrió la supuesta infracción grave motivo por el cual el demandante fue despedido, no configura motivo suficiente para su despido, en tal sentido el artículo 25° del Decreto Supremo Ne 003-97- TR prescribe que la "Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta"; en autos de fojas once, se aprecia el Certificado Médico en el cual se detalla que el demandante fue internado de emergencia los días 26 y 27 de julio del año 2013; por lo que el abandono de su puesto de trabajo se habría realizado por causa de un hecho fortuito.

Que, sin perjuicio de lo expuesto, es menester señalar que en el presente caso NO SE HA CONFIGURADO NINGUNA DE LAS CAUSALES PREVISTAS EN EL INCISO a) del ARTICULO 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo 003-97-TR, atendiendo a lo prescrito por la norma señalada, porque la falta contenida en la carta de despido no se ajusta a lo previsto en la norma señalada anteriormente, razón por la cual corresponde amparar el extremo del petitorio referido a la indemnización por despido arbitrario por un monto equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones conforme a lo prescrito por el artículo 38° del mismo cuerpo lega I, norma según la cual se establecerá el monto por dicho concepto en la liquidación correspondiente.

QUINTO: Respecto al punto controvertido referido a determinar, si corresponde ordenarse el pago a favor del demandante de las sumas reclamadas por compensación por tiempo de servicios, bonificación extraordinaria, reintegro de gratificaciones semestrales, vacaciones y horas extras.

Esta judicatura procede a liquidar los extremos demandados amparados teniendo en consideración LA EXISTENCIA DEL VINCULO LABORAL reconocida por la propia entidad demandada y la liquidación practicada por el PERITO DESIGNADO PARA TAL

EFFECTO según el INFORME PERICIAL CONTABLE que obra en autos de fojas 530 a 545, con su ampliación que obra de fojas 547 a 549, :

Que, en el presente caso el actor solicita una INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO ascendente a la suma de S/. 165,460.75 (Ciento sesenta y cinco mil cuatrocientos sesenta con 00/75) Nuevos Soles indicando en los fundamentos de hecho del escrito de demanda su despido arbitrario se produjo el 06 de setiembre de 2013, fecha en la que la empresa demandada cursó al actor carta de despido.

#### CALCULO DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO

Para los trabajadores permanentes (plazo indeterminado), la indemnización equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por doceavos y treintavos. Si un trabajador tuviera más de ocho años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 12 remuneraciones.

Remun. Mensual	N° Máximo de Remuneración	Total
2,132.33	12	25,588.00
	Total	25,588.00

#### CALCULO DE VACACIONES NO GOZADAS:

Conforme lo establece el D.L. N°713, en los artículos 15°y 23° la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

El Perito Revisor señaló que la empresa demandada ha efectuado los pagos correspondientes a los años del 2006 al 2012, faltando la parte proporcional al último año y a los años 2004 y 2005.

Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración Contable	Vacaciones	Indemnización	Total	
2004	OÍA	2,132.33	2,132.33	2,132.33	4,264.67	9,968.66
2005	OÍA	2,132.33	2,132.33	2,132.33	4,264.67	
2013	TRUNCA	2,132.33	1,439.32	-	1,439.32	
					TOTAL	

A CUENTA	-1,633.13
NETO A PAGAR	8,335.53

#### 5.4. CALCULO DE COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

Que, en cuanto se refiere a este punto, mediante Resolución numero veinticinco de fecha doce de agosto del dos mil quince, se resolvió aprobar el desistimiento de dicha pretensión por parte del recurrente.

#### 5.5. CALCULO DE GRATIFICACIONES

Conforme a la revisión de las boletas de pago que presento el demandante, se pudo apreciar que las gratificaciones por fiestas patrias y navidad le fueron pagadas en su debida oportunidad y con los montos correspondientes, ya que fueron calculados según las remuneraciones que percibía en su oportunidad del pago.

#### 5.6. CALCULO DE LA BONIFICACION EXTRAORDINARIA TEMPORAL

Conforme a Ley N° 29351, artículo 3° dispone que el monto que (hasta el año 2008) abonaban los empleadores por concepto de aportaciones al ESSALUD con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores (a partir del año 2009) bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. En otras palabras, los empleadores en vez de pagar dicho 9% (calculado sobre la gratificación de julio o diciembre) a ESSALUD, lo hará al trabajador como bonificación extraordinaria.

El Perito Revisor señaló que efectuó el cálculo de las bonificaciones extraordinarias de acuerdo a las gratificaciones que percibió cada año según le correspondía.

Gratificación	Gratificación	Bonif. Extr. Temp. 9%
jul-09	931.95	83.88
dic-09	931.95	83.88
jul-10	931.95	83.88
dic-10	931.50	83.84
jul-11	937.40	84.37
dic-11	937.40	84.37
jul-12	953.75	85.84
dic-12	953.75	85.84
jul-13	953.73	85.84
	TOTAL	761.70

#### 5.7. CALCULO DE HORAS EXTRA

Que, que tratándose de empresas de transporte público de pasajeros, de acuerdo con la normatividad específica de transporte, los chóferes no pueden prestar servicios en forma continua más de cinco horas en el supuesto de horario diurno comprendido entre las 6:00 a.m. a 9:59 p.m., y de cuatro horas diarias en horario nocturno comprendido entre las 10:p.m. y 5:59 a.m., las que acumuladas no deberán exceder de diez horas en un período de 24 horas.

Atendiendo a lo señalado, revisando la normatividad referida a las personas excluidas de la jornada laboral máxima, las personas no sujetas a fiscalización inmediata no tienen derecho al pago de horas extras. Pues el artículo 10° inciso del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, prescribe que una persona no está sujeta a jornada máxima por dos motivos. El primero, por la naturaleza misma del servicio que evidencie que el trabajador no está fiscalizado en forma inmediata sino mediata, tal es el caso de los trabajadores de confianza no fiscalizados. Y el segundo supuesto, está determinado porque el trabajador realiza el servicio fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su labor y realizar las coordinaciones pertinentes. En este caso, se determina la dirección del centro de trabajo con elementos probatorios como lo es el RUC de la empresa. Este segundo supuesto, podría servir de base para señalar que los chóferes al prestar servicios fuera del centro de trabajo de la compañía de transportes, están excluidos del pago de horas extras, por lo que corresponde desestimar este extremo del petitorio.

#### CUADRO RESUMEN DE BENEFICIOS QUE LE CORRESPONDEN AL ACTOR

CONCEPTO	MONTO QUE CORRESPONDE
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO	S/. 25,588.00
VACACIONES	S/. 8,335.53
BONIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	S/. 761.70
TOTAL	S/.34,685.13

#### PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, la Señora Juez del PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE HUARAZ:

#### FALLA:

Declarando FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por A.L.V.R., contra la EMPRESA MÓVIL TOURS , sobre INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, en consecuencia:

Habiéndose determinado que se configuró el DESPIDO ARBITRARIO por la entidad empleadora, Se ordena el pago de indemnización por este concepto en la suma de S/. 25,588.00 (VEINTICINCO MIL QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO CON 00/100 NUEVOS SOLES);

Ordenándose también a la demandada para que cumpla con cancelar a favor del actor la suma de S/.9,097.23 (NUEVE MIL NOVENTA Y SIETE CON 23/100) NUEVOS SOLES por concepto de doble remuneración vacacional y bonificación extraordinaria;

Declarando INFUNDADA la pretensión de pago por concepto de horas extras;

Asimismo se ordena el pago de intereses legales que deberán calcularse en ejecución de sentencia hasta la fecha efectiva del pago, costas y costos del proceso.

Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley. Notifíquese.-

## **SEGUNDA INSTANCIA**

### **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH Sala Laboral Permanente**

EXPEDIENTE : 000111-2016-0-0201-JM-LA-01  
MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
RELATOR : MORALES PRADO SABINO ENRIQUE:  
DEMANDADO : EMPRESA MÓVIL TOURS:  
DEMANDANTE: V.R.A.L.

SENTENCIA DE VISTA

## RESOLUCIÓN NÚMERO CUARENTA Y CUATRO

Huaraz, nueve de mayo de dos mil diecisiete.

VISTOS: En audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en antecedentes y no habiendo hecho uso de la palabra ninguna de las partes procesales intervinientes; el estado del proceso es de emitir la resolución correspondiente.

### MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Sentencia contenida en la resolución número treinta y nueve, de fecha siete de octubre del año dos mil diecisiete, inserta en autos de fojas seiscientos setenta y cuatro a seiscientos noventa, que falla: "Declarando FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por A.L.V.R., contra la EMPRESA MÓVIL TOURS, sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, en consecuencia: 1. Habiéndose determinado que se configuró el DESPIDO ARBITRARIO por la entidad empleadora, se ordena el pago de indemnización por este concepto en la suma de S/25,588.00 (VEINTICINCO MIL QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO CON 00/100 NUEVOS SOLES). 2. Ordenándose también a la demandada para que cumpla con cancelar a favor del actor la suma de S/ 9,097.23 (NUEVE MIL NOVENTA Y SIETE CON 23/100) por concepto de doble remuneración vacacional y bonificación extraordinaria. 3. Declarando INFUNDADA la pretensión de pago por concepto de horas extras", con lo demás que contiene.

### SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

El señor demandante, A. L. V. R., mediante recurso de apelación de fecha veintiuno de noviembre de dos mil dieciséis, que obra de fojas seiscientos noventa y tres a seiscientos noventa y seis, estipula básicamente sus agravios en lo siguiente: a) En cuanto a la pretensión sobre pago doble de la remuneración vacacional la Juez A Quo ha determinado solamente por los años 2006 al 2012 y partes proporcionales de los años 2004 y 2005, a pesar de que las vacaciones no gozadas ni canceladas corresponden del año 2002 al año 2007 (5 años) siendo el monto calculado mediante sentencia erróneo, b) Respecto a las gratificaciones semestrales la señora Juez de la causa, no ha tenido en consideración que la empresa por este concepto solo le pago al demandante la suma de S/. 900.00, sin tomar en consideración que su remuneración mensual fue S/. 2,132.33, la misma que multiplicada por los años de servicios (10) resulta un monto importante, sin embargo, la juzgadora erróneamente ha considerado que las gratificaciones han sido pagadas, c) En el extremo del pago de las horas extras, se ha realizado una indebida aplicación del artículo 10 inciso c) del D.S. 008-2012-TR el que no podría ser aplicado al caso en concreto en virtud, a que los choferes de una empresa de transportes de pasajeros cuyo centro de trabajo propiamente no es la oficina o la agencia de transportes, sino su centro de trabajo viene a ser el mismo vehículo o bus que conducen, del que no pueden salir hasta llegar al destino y que se encuentran debidamente fiscalizados por radio y otros aparatos tecnológicos.

### CONSIDERANDOS:

Respecto a la pluralidad de instancia y la figura de la apelación.

PRIMERO.- El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador. Así, el artículo 364° del Código Procesal Civil<sup>1</sup>, prescribe: "El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero

legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente".

SEGUNDO.- Que, de acuerdo a los principios procesales recogidos en el artículo 370° del Código Procesal Civil<sup>2</sup>, el contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, toda vez que aquello que se denuncie como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Ad-quem revise, estando entonces conforme con los demás puntos o extremos que contenga la resolución impugnada, en caso de existir tales, que no hayan sido objeto de su impugnación; principio este expresado en el aforismo "tantum appellatum quantum devolutum"<sup>3</sup>; en ese sentido, la competencia de este órgano jurisdiccional revisor se circunscribe únicamente al análisis de la resolución impugnada y en los extremos y alcances de los agravios. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia (o tercera, según el caso), concordante con tal criterio citaremos al artículo 5° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, la misma que nos remite a la figura de la competencia por razón de función, estableciendo en el inciso 2 que las salas laborales o Mixtas de las Cortes Superiores, son competentes para conocer del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Trabajo, o los que hagan sus veces, motivo por el cual es menester de este órgano colegiado emitir pronunciamiento respectivo. Análisis del caso concreto.

En cuanto a los agravios glosados por la parte demandante: TERCERO.- En lo que respecta al primer agravio recurrido por el apelante, se debe señalar que vacaciones implica, un derecho que posee todo trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a disfrutar de treinta días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios. En nuestra legislación tal concepto se encuentra debidamente regulado mediante el Decreto Legislativo N°713 de fecha ocho de noviembre de mil novecientos noventa y uno, en cuyo contenido el artículo 15° establece: "La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios para la misma", de modo igual, el artículo 23° del citado cuerpo normativo dispone: "Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, percibirán lo siguiente: a) una remuneración por el trabajo realizado, b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta al pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo...". En esta línea de ideas, y del análisis realizado a la sentencia en cuanto a este extremo, los Magistrados de esta Sala Laboral permanente, coincidimos con el criterio adoptado por la señora Juez de primera instancia para el cálculo del derecho peticionado, así pues, de la revisión de los anexos obrantes en autos se tiene que, según las boletas de pago del trabajador demandante, obrantes de fojas veintiocho a ciento veintinueve, la fecha de ingreso a labores es desde dos de enero del año dos mil cuatro, siendo incierto, innecesario e infructífero que el cálculo se haya realizado teniendo en cuenta los años 2002 y 2003 que alega el apelante, más cuando a la vista no se tienen los contratos de esos años, menos las boletas de pago, hojas de ruta o cualquier otro medio probatorio que acredite que el demandante inició sus labores a favor de la empresa demandada en esos periodos. Ahora bien de la revisión de las boletas de pago también es de percatarse que el reembolso por este concepto ha sido cancelado parcialmente en algunos años, quedando pendiente el reclamo a su derecho durante otros periodos, esto es 2004, 2005 y 2013, siendo que este último año al no haber cumplido el demandante con el plazo de doce meses, se le tomó en consideración el pago de vacaciones truncas, resáltese aquí que se denomina doble remuneración vacacional al no haber gozado el empleado de dos vacaciones anuales seguidas, así pues de manera acertada la señora Juez de primera instancia a sumado tanto la remuneración computable, como las

vacaciones y la indemnización por vacaciones no gozadas, haciendo un total de s/ 8.335.53, monto que resulta diferente y menor al monto aguardado por el apelante, en la medida que este considera años de labor que no han quedado probados en la presente causa, motivos por los cuales queda rebatido e inconsistente el agravio materia de análisis.

CUARTO.- En cuanto al segundo agravio expuesto por el demandante, la percepción de las gratificaciones de los meses de julio y diciembre, se encuentran debidamente reguladas por la Ley N° 27735, de cuyo cuerpo normativo se sustrae que tienen el derecho a esta percepción, todos los trabajadores inmersos al régimen laboral privado. En este estado es preciso indicar que nuestra legislación actual no es clara al señalar cuál es el momento para realizar el cálculo de las gratificaciones. Por un lado tenemos a la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, que establece en su artículo 2° lo siguiente: "El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio", esto claro esta hasta la quincena del mes de diciembre o julio, según corresponda. Por otro lado, el reglamento creado mediante D.S. N°005-2002-TR, en su artículo 3° indica: "La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente", el problema entonces se devela cuando se presentan incrementos remunerativos durante la primera quincena del mes de julio y diciembre, sin que se hayan pagado aún las correspondientes gratificaciones. En este sentido cabe invocar al Principio de Jerarquía Normativa, a partir del cual la facultad reglamentaria del decreto supremo antes citado, no puede exceder a los límites citados e impuestos por la Ley N°27735, debiendo primar lo dispuesto por esta última, es decir el monto de las gratificaciones será el que ha venido percibiendo el trabajador en la fecha que se hace entrega, esto es la quincena de los meses de julio y diciembre. En el caso que nos trae a estudio, se debe destacar que de la revisión de las boletas de pagos anexadas por el apelante, se ha cumplido con el pago de las gratificaciones, siendo calculados los montos en base a su sueldo básico y su asignación familiar, es decir, montos que el demandante vino percibiendo de manera continua, tómesese en consideración en este sentido que para el beneficio citado, se considera para su cálculo, todas aquellas cantidades percibidas regularmente por el trabajador (sueldo + ingresos regulares), siendo correcto el cálculo de gratificaciones realizado por la empresa demandada puesto que tomó en consideración el sueldo básico y la asignación familiar, ya que son estos rubros los que constantemente venía percibiendo el trabajador. 1 Concluyentemente el agravio segundo queda desestimado.

QUINTO.- Finalmente, en lo relacionado al pago de horas extras, cuyo tema es materia del último agravio expuesto por el apelante, este se trata en específico del trabajo en sobretiempo (trabajo realizado fuera de la jornada diaria y semanal común, fijada por el artículo 25 de la Constitución Política del Estado), el mismo que se encuentra debidamente regulado mediante el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N°007-2002-TR de fecha 04 de julio de 2002, y que en su artículo 9° establece: "El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva... No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado". Siendo así, el empleador estaría obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo, sin embargo, el que no esté considerado en registro no impedirá el pago respectivo por este concepto, si el trabajador demuestra mediante otro medio el trabajo cumplido, tal cual en el presente caso, ya que obra en autos de fojas ciento treinta a doscientos ochenta y siete, además de fojas trescientos tres a trescientos

cincuenta y seis, las diferentes hojas de rutas llenadas y suscritas por los choferes que cumplen con su labor en la empresa demandada, en donde se denota el cumplimiento de trabajo del demandante. Así pues, en este orden de ideas al haberse considerado infundado el pago de este beneficio por parte de la Juez A Quo, consideramos los miembros de este Colegiado, que los argumentos vertidos en primera instancia en cuanto a este extremo han surgido a partir de una interpretación errónea del artículo 10 inciso c) del D.S. 008-2012-TR, ya que como se ha mencionado, existen hojas de ruta en donde se consignaba no solo el horario de salida, sino además las horas que cada uno de los choferes manejaba, así como la disponibilidad de dos o más conductores por viaje, lo cual ciertamente implica fiscalización y control directo a la labor realizada por el demandante, afirmar lo contrario implicaría que los choferes, durante la ruta, puedan vulnerar o incumplir las disposiciones administrativas, siendo relevante agregar que, de autos de advierte que la demandada imputó al demandante precisamente, el haberse presuntamente ausentado de su unidad vehicular durante una intervención de SUTRAN, con lo que se evidencia la fiscalización del empleador durante la ruta, aunado a este hecho por la propia naturaleza del servicio los conductores se encuentran implícitamente sujetos a un control por parte de los pasajeros quienes siempre desearan llegar a su destino en los horarios determinados o aproximados. Así entonces no se trata de una labor exenta de fiscalización y control como expuso y determinó la señora Juez de prima instancia, además y en cuanto al lugar físico de la prestación del servicio, en efecto los choferes no se encuentran circunscritos a desempeñar su función en las oficinas de la empresa de transportes, ya que siendo así la utilidad de su servicio seria nula e infructífera, sino más bien los empleados conductores tienen como labor manejar un vehículo (bus) de propiedad de la empresa demandante, en este caso, para transportarlo hasta un destino determinado, siendo en todo caso una prestación de servicio de naturaleza especial ya que no se realiza en las instalaciones del empleador, pero si se realiza en un medio o instrumento que es también propiedad del empleador, sin que este hecho menoscabe o influya en el control y fiscalización del servicio prestado, tal y conforme ya se explicó anteriormente, consecuentemente, consideramos que le corresponde al demandante el pago respectivo por el sobretiempo realizado.

SEXTO.- En este punto se debe tener presente que, si bien es cierto nuestra norma suprema, Constitución Política del Estado, regula como margen de horas para fines laborales las ocho horas diarias y 48 horas semanales como máximo, en el presente caso el cumplimiento de las horas laboradas y su exceso deben de ser tomadas con mucho cuidado y detenimiento, toda vez que el demandante no ha laborado semanalmente, sino más bien de manera diaria, esto corroborado con las hojas de ruta que obran en autos, pues bien en este sentido, y tomando en consideración lo establecido por la Constitución al ser esta la norma de supremacía en nuestra legislación, los Magistrados advertimos que hubieron días en los cuales el actor laboró en exceso, más de ocho horas diarias, siendo ilógico, tal cual lo hizo la perito designada en primera instancia, calcular su monto de horas diarias a partir de horas trabajadas al mes, puesto que como ya lo establecimos se trata de labores realizadas a diario, así pues el cálculo respecto al pago por sobretiempo u horas extras sería de la siguiente manera detalladamente, considerando las fórmulas matemáticas determinadas legalmente y los elementos constitutivos de la operación:

AÑO 2007

Periodo	Total Horas de Labor	Total Horas Extras	valor de hora	2 Primeras Horas 25%	A Partir de la 3ra Hora 35%	Total Horas Extras
25-nov	12H	04H	3.75	0.94	1.31	19.50

27-nov	16H	08H	3.75	0.94	1.31	39.75
03-dic	12H	04H	3.75	0.94	1.31	19.50
11-dic	12H	04H	3.75	0.94	1.31	19.50
18-dic	12H	04H	3.75	0.94	1.31	19.50
26-dic	12H	04H	3.75	0.94	1.31	19.50
					TOTAL	137.25

AÑO 2008

Periodo	Total Horas de Labor	Total Horas Extras	valor de hora	2 Primeras Horas 25%	A Partir de la 3ra Hora 35%	Total Horas Extras
06-ene	14H	06H	3.75	0.94	1.31	29.63
04-ene	13H	05H	3.75	0.94	1.31	34.69
10-ene	17H	09H	3.75	0.94	1.31	44.81
12-ene	12H	04H	3.75	0.94	1.31	19.50
26-ene	14H	06H	3.75	0.94	1.31	29.63
21-feb	18H	10H	3.75	0.94	1.31	49.88
22-feb	17H	09H	3.75	0.94	1.31	44.81
03-mar	17H	09H	3.75	0.94	1.31	44.81
16-mar	12H	04H	3.75	0.94	1.31	19.50
18-mar	16H	08H	3.75	0.94	1.31	39.75
19-mar	16H	08H	3.75	0.94	1.31	39.75
24-mar	20H	12H	3.75	0.94	1.31	60.00
26-mar	18H	10H	3.75	0.94	1.31	49.88
26-abr	16H	08H	3.75	0.94	1.31	39.75
21-jul	16H	08H	3.75	0.94	1.31	39.75
18-dic	18H	10H	3.75	0.94	1.31	49.88
20-dic	16H	08H	3.75	0.94	1.31	39.75
22-dic	22H	14H	3.75	0.94	1.31	70.13

TOTAL	745.88
-------	--------

AÑO 2009

Periodo	Total Horas de Labor	Total Horas Extras	valor de hora	2 Primeras Horas 25%	A Partir de la 3ra Hora 35%	Total Horas Extras
30-ene	16H	08H	3.75	0.94	1.31	39.75
03-feb	16H	08H	3.75	0.94	1.31	39.75
04-feb	16H	08H	3.75	0.94	1.31	39.75
07-mar	16H	08H	3.75	0.94	1.31	39.75
09-mar	16H	08H	3.75	0.94	1.31	39.75
07-mar	16H	08H	3.75	0.94	1.31	39.75
27-abr	16H	08H	3.75	0.94	1.31	39.75
04-may	17H	09H	3.75	0.94	1.31	44.81
09-may	17H	09H	3.75	0.94	1.31	44.81
13-may	16H	08H	3.75	0.94	1.31	39.75
29-may	17H	09H	3.75	0.94	1.31	44.81

## DECISIÓN

Por los fundamentos expuestos, los Magistrados de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Áncash con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación, HAN RESUELTO:

**REVOCAR** la sentencia contenida en la resolución número treinta y nueve, de fecha siete de octubre del año dos mil diecisiete, inserta en autos de fojas seiscientos setenta y cuatro a seiscientos noventa, respecto al acápite tres del mismo, en el extremo que declara infundada la pretensión de pago por concepto de horas extras;

**REFORMÁNDOLA, DISPUSIERON** se declare **FUNDADO** el requerimiento de horas extras y **ORDENARON** que la entidad demandada cumpla con pagar, además de los conceptos ya fijados en la sentencia de primera instancia, la suma de S/ 8,991.56 (ocho mil novecientos noventa y con 100/56 soles), por concepto de horas extras.

**CONFIRMARON** en lo demás que contiene la sentencia recurrida. Dispusieron la respectiva notificación de acorde al marco procesal laboral y su posterior devolución una vez vencido el término de ley. Con la Intervención del señor Juez Superior Titular Nilton Fernarido Moreno Merino, en calidad de ponente.

SS.

QUINTO GOMERO

MORENO MERINO

PAIRAZAMAN TORRES