



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE CREDITOS LABORALES E  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN EL  
EXPEDIENTE N°00078-2011-0-1308-JR-LA-02, DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE HUAURA -LIMA. 2019**

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

**AUTORA**

**VISOZA LOSTAUNAU MELIZA XIOMARA**

**ORCID: 0000-0003-1515-0008X**

**ASESORA**

**Mgtr. VENTURA RICCE YOLANDA MERCEDES**

**Código ORCID: 0000-0001-9176-6033**

**LIMA – PERÚ**

**2019**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

**MELIZA XIOMARA VISOZA LOSTAUNAU**

**ORCID: 0000-0003-1515-0008X**

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Lima –  
Perú

## **ASESORA**

**Mgtr. YOLANDA MERCEDES VENTURA RICCE**

*Código ORCID: 0000-0001-9176-6033*

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y Ciencias  
Políticas. Escuela profesional de Derecho, Chimbote, Perú

## **JURADO**

**Dr. PAULETT HAUYON, DAVID SAUL**

**ORCID: 00000003-4670-8410**

**Mgtr. ASPAJO GUERRA, MARCIAL**

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

**Mgtr. PIMENTEL MORENO, EDGAR**

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

## **JURADO EVALUADOR**

**Dr. PAULETT HAUYON, DAVID SAUL**  
ORCID: 00000003-4670-8410  
PRESIDENTE

**Mgtr. ASPAJO GUERRA, MARCIAL**  
ORCID: 0000-0001-6241-221X  
MIEMBRO

**Mgtr. PIMENTEL MORENO, EDGAR**  
ORCID: 0000-0002-7151-0433  
MIEMBRO

**Mgtr. VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES**  
ORCID: 0000-0001-9176-6033  
ASESORA

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios:

Por haberme acompañado y guiado  
a lo largo de mi carrera, por ser mi  
fortaleza en los momentos de  
debilidad y por brindarme una vida  
llena de aprendizaje, experiencias  
y sobre todo felicidad

*Meliza Xiomara Visoza Lostaunau*

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y su apoyo incondicional.

*Meliza Xiomara Visoza Lostaunau*

## RESÚMEN

En el presente trabajo se trazó como objetivo analizar, si la calidad de las sentencias del proceso sobre Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario emitidas en primera instancia por el Juzgado Mixto Civil Constitucional Laboral Transitorio de Huaura y en segunda instancia por la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura del Distrito Judicial de Huaura, Expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02, se adecuan a los referentes teóricos y normativos pertinentes”. Siguiendo este horizonte hemos estudiado, analizado y especificado cualidades y características de las sentencias que son nuestro objeto de estudio, para de determinar su calidad en concordancia con las normas, la doctrina y jurisprudenciales pertinente.

Esta investigación es de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño transversal, retrospectivo y no experimental; para la recolección de datos se seleccionó un expediente judicial de proceso concluido, aplicando el muestreo no probabilístico denominado técnica por conveniencia; se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido y se aplicó listas de cotejo elaborado y aplicado de acuerdo a la estructura de la sentencia, validado mediante juicio de expertos. Obteniéndose los siguientes resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive; de la sentencia de primera instancia se ubicaron en el rango de *muy alta, mediana y muy alta calidad respectivamente*; y de la sentencia de segunda instancia en *alta, alta, y muy alta calidad*, respectivamente. Finalmente, las conclusiones son: la sentencia de primera y segunda instancia ambas se ubican en el rango de *alta y alta* calidad.

Palabras Clave: Calidad, Créditos laborales, indemnización, despido arbitrario, impugnación, motivación, sentencia

## **ABSTRACT**

In the present work, the objective was to analyze, if the quality of the judgments of the process on Labor credits and compensation for arbitrary dismissal issued in the first instance by the Transitional Civil Constitutional Labor Court of Huaura and in the second instance by the Mixed Chamber of the Superior Court of Justice of Huaura of the Judicial District of Huaura, File No. 00078-2011-0-1308-JR-LA-02, are adapted to the pertinent theoretical and normative references ". Following this horizon we have studied, analyzed and specified qualities and characteristics of the sentences that are our object of study, in order to determine their quality in accordance with the relevant norms, doctrine and jurisprudence.

This research is of qualitative quantitative type, descriptive exploratory level and transversal, retrospective and non-experimental design; for the collection of data, a judicial file of the finished process was selected, applying the non-probabilistic sampling called technical convenience; the techniques of observation and content analysis were used and checklists developed and applied according to the sentence structure, validated by expert judgment, were applied. Obtaining the following results of the exhibition, consideration and resolution; of the judgment of first instance they were in the range of very high, medium and very high quality respectively; and of the second instance ruling in high, high, and very high quality, respectively. Finally, the conclusions are: the first and second instance sentence both are in the high and high quality range.

Keywords: Quality, Labor credits, compensation, arbitrary dismissal, challenge, motivation, judgment

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>EQUIPO DE TRABAJO</b> .....	<b>ii</b>
<b>JURADO EVALUADOR</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>v</b>
<b>RESÚMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	<b>viii</b>
<b>INDICE DE CUADROS DE RESULTADOS</b> .....	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1. Antecedentes</b> .....	<b>12</b>
<b>2.2. Bases Teóricas</b> .....	<b>15</b>
<b>2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio</b> .....	<b>15</b>
<b>2.2.1.1. Acción</b> .....	<b>15</b>
<b>2.2.1.2. La jurisdicción</b> .....	<b>15</b>
2.2.1.2.1. Concepto .....	15
2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción .....	15
<b>2.2.1.3. La Competencia</b> .....	<b>16</b>
2.2.1.3.1. Concepto .....	16
2.2.1.3.2. Regulación de la competencia .....	17
2.2.1.3.3. La competencia en el proceso Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario .....	17
2.2.1.3.4. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio .....	19
<b>2.2.1.4. La pretensión</b> .....	<b>19</b>
2.2.1.4.1. Concepto .....	19
2.2.1.4.2. Regulación .....	19
2.2.1.4.3. Las pretensiones en el proceso judicial en estudio .....	19
<b>2.2.1.5. El proceso</b> .....	<b>19</b>
2.2.1.5.1. Concepto .....	19



2.2.1.5.2. El debido proceso formal .....	20
<b>2.2.1.6. El proceso laboral .....</b>	<b>21</b>
2.2.1.6.1. Concepto .....	21
2.2.1.6.2 Finalidad del Proceso laboral .....	21
2.2.1.6.3. Principios del proceso laboral .....	21
2.2.1.6.4. Tipos de proceso laboral .....	25
<b>2.2.1.7. El Proceso Laboral Ordinario .....</b>	<b>29</b>
2.2.1.7.1. Tramite del proceso laboral ordinario .....	29
2.2.1.7.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral .....	31
2.2.1.7.3. Indemnización por despido arbitrario en el proceso laboral .....	31
2.2.1.7.4. Las audiencias en el proceso .....	32
<b>2.2.1.8. Los Sujetos del proceso.....</b>	<b>33</b>
2.2.1.8.1. El Juez.....	33
2.2.1.8.2. La parte procesal .....	33
<b>2.2.1.9. La demanda, la contestación de la demanda .....</b>	<b>34</b>
2.2.1.9.1. La demanda.....	34
2.2.1.9.2. La contestación de la demanda .....	34
2.2.1.9.3. La demanda, la contestación de la demanda en el Proceso judicial en estudio .....	34
<b>2.2.1.10. La prueba.....</b>	<b>34</b>
2.2.1.10.1. En sentido común y jurídico .....	34
2.2.1.10.2. En sentido jurídico procesal.....	34
2.2.1.10.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio .....	35
2.2.1.10.4. Concepto de prueba para el Juez.....	35
2.2.1.10.5. El objeto de la prueba .....	35
2.2.1.10.6. La carga de la prueba .....	35
2.2.1.10.7. La valoración conjunta.....	35
2.2.1.10.14. Las pruebas y la sentencia .....	36
2.2.1.10.15. Medio probatorio actuado en el proceso judicial en estudio .....	36
<b>2.2.1.11. Las resoluciones judiciales .....</b>	<b>38</b>
2.2.1.11.1. Concepto .....	38
2.2.1.11.2. Clases de resoluciones judiciales .....	38

<b>2.2.1.12. La sentencia .....</b>	<b>38</b>
2.2.1.12.1. Etimología.....	38
2.2.1.12.2. Concepto .....	39
2.2.1.12.3. La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido .....	39
2.2.1.12.4. Principios relevantes en el contenido de la sentencia .....	40
<b>2.2.1.13. Medios impugnatorios .....</b>	<b>41</b>
2.2.1.13.1. Concepto .....	41
2.2.1.13.2. Fundamentos de los medios impugnatorios .....	41
2.2.1.13.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral .....	41
2.2.1.13.4. La apelación.....	42
2.2.1.13.5. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio .....	42
<b>2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio .....</b>	<b>43</b>
<b>2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia.....</b>	<b>43</b>
<b>2.2.2.2. Contenidos de carácter sustantivo: Pago de Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario. ....</b>	<b>43</b>
<b>2.2.2.2.1. El derecho al trabajo .....</b>	<b>43</b>
<b>2.2.2.2.2. Contrato de trabajo .....</b>	<b>45</b>
2.2.2.2.2.1. Concepto .....	45
2.2.2.2.2.2. Características del contrato de trabajo .....	45
2.2.2.2.2.3. Elementos esenciales del contrato de trabajo .....	45
<b>2.2.2.2.3. El despido arbitrario .....</b>	<b>47</b>
2.2.2.2.3.1. Definición de despido .....	47
2.2.2.2.3.2. Características del despido.....	47
2.2.2.2.3.3. Clases de despido.....	50
2.2.2.2.3.4. Despido arbitrario .....	51
2.2.2.2.3.4. La protección contra el despido .....	51
2.2.2.2.3.4.1. En la Constitución.....	51
2.2.2.2.3.4.1. En la Ley de la Productividad y Competividad laboral .....	52
<b>2.2.2.2.4. Los Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario .....</b>	<b>52</b>
2.2.2.2.4.2. Beneficios Sociales .....	53
2.2.2.2.4.3. Gratificaciones .....	53

2.2.2.2.4.4. Vacaciones.....	54
2.2.2.2.4.5. Compensación por Tiempo de servicios .....	56
2.3. Marco Conceptual.....	59
<b>2.4. Hipótesis.....</b>	<b>62</b>
<b>III. METODOLOGÍA. ....</b>	<b>64</b>
3. 1. Tipo y nivel de la investigación .....	64
3.2. Diseño de la investigación. ....	64
3.3. Unidad de análisis .....	65
3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	66
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	66
3.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	67
3.7. Matriz de consistencia lógica.....	68
3.8. Principios éticos.....	70
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>71</b>
4.1. Resultados .....	71
4.2. Análisis de los Resultados.....	103
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>107</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>109</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>114</b>
ANEXO 1: Evidencia empírica del objeto de estudio .....	114
ANEXO 2: Definición y operación aplicación de la Variable Calidad de Sentencia Primera Instancia .....	136
ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos.....	142
ANEXO 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable .....	149
ANEXO 5: Declaración de compromiso ético.....	159

## INDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

### **Resultados parciales del a sentencia de primera instancia**

Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....70

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

Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....82

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

Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva.....84

Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa .....87

Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive .....94

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

Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia .....96

Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia .....98

## I. INTRODUCCIÓN

La administración de justicia es un problema latente en la mayoría de los países del mundo, sus causas son diversa: la corrupción, la mala formación de los jueces, la falta de presupuesto de las instituciones encargadas de administrar justicia, y todo esto se manifiesta en el mal accionar de los jueces, lo que conlleva al tema de la calidad de las sentencias que estos emiten luego de culminado un proceso judicial específico; es así que esta investigación de lo que trata es analizar las sentencias emitidas en el expediente en estudio para determinar la calidad de las mismas.

### **En el plano internacional:**

En España, Linde (2015) refiere que los problemas de la Administración de Justicia que son de una preocupación y relevancia extraordinaria para todos los ciudadanos no son objeto de importancia y debate, este se da solo en el ámbito académico y entre profesionales. Una de las consecuencias de la independencia del Poder Judicial es que se haya llegado al extremo de excluir del debate los problemas de la justicia, que solo es debatido en forma exclusiva por los expertos. Sin embargo, estos problemas si tienen solución, aunque esta es lenta y muy costosa. Siendo una solución en primer lugar despolitizar la Administración de justicia en todos sus aspectos y en particular de los órganos directrices como son el Consejo General del Poder Judicial y El Fiscal General de la Nación. En segundo lugar, plantea la necesidad de aumentar el número de jueces y fiscales, pero previa selección tomando en cuenta los sistemas de selección de otros países como por ejemplo Estados Unidos.

En Costa Rica, Palacio (2015) precisa que lamentablemente, el Poder Judicial en este país sigue siendo cerrado y opaco. Esta falta de información origina espacios para decisiones arbitrarias permitiendo el tráfico de influencias y corrupción, los cuales hacen daño a la escasa confianza ciudadana en la judicatura.

Se está convencido de la necesidad que este poder judicial sea proactivo en la difusión de sus decisiones y en poner al alcance de los interesados información sobre su administración interna. Relevantes datos financieros, como son los presupuestos,

las contrataciones y los sueldos de los funcionarios, deben estar a disposición del público, así como información sobre el manejo de recursos humanos, sobre todo en áreas que son vulnerables a las decisiones arbitrarias, como en el nombramiento, ascenso y disciplina de los jueces. Además, se debería aconsejar que todos los jueces y funcionarios judiciales hagan declaraciones juradas de bienes con cierta periodicidad. Toda esta información debe ser lo suficientemente detallada y debe ser pública de una manera entendible.

Es de utilidad el reconocer la existencia de la corrupción judicial. Porque nadie puede vivir oculto a la realidad. Pero también porque sólo a partir de ese reconocimiento se pueden implementar mecanismos de prevención y de represión.

La consecuencia más grave de la corrupción judicial está en los altos niveles de impunidad que existen: impunidad significa, sencillamente, que los delitos cometidos no son sancionados por una u otra causa. En buena medida, la impunidad se genera y ampara por la corrupción de los distintos operadores involucrados en el sistema judicial: policías, ministerios públicos o fiscales, jueces y responsables de las cárceles.

Una gran parte de la corrupción que existe en el sistema judicial es producto de la falta de una ética pública que conlleve a evitar que los agentes del Estado incurran en actos de deshonestidad. Pero también hay muchos actos de corrupción que se originan por una mala política legislativa, es decir, a veces son las propias leyes las que generan o inducen a la corrupción.

El fenómeno de la corrupción (bajo la forma de tráfico de influencias, o en forma de obtención de favores ilícitos a cambio de dinero u otros favores) constituye una grave vulneración de los derechos humanos por cuanto generalmente entraña una violación del derecho a la igualdad ante la ley, y en ocasiones, llega a suponer una vulneración de los principios democráticos, conduciendo a la sustitución del interés público por el interés privado de quienes se corrompen. Por añadidura, el fenómeno de la corrupción lleva aparejado un elevado coste social y económico

**En el contexto Latinoamericano:**

En Colombia, Camilo (2013) refiere que la justicia en Colombia, las críticas más resaltantes se concentran en la cúpula de la justicia, es decir, en las altas cortes. La cúpula judicial que debería ser ejemplo de moral y quien señale el norte jurídico de toda la rama judicial. Sin embargo, se hace necesario precisar que existe una diferencia grande entre las altas cortes y el resto de la rama. Por ejemplo, la elección de los jueces de los demás rangos es hecha mediante un concurso público de méritos que además sujeta a los seleccionados a un régimen de carrera judicial. Los sistemas de elección, las competencias, las asignaciones salariales, e incluso las prebendas, son muy distintas para quienes administran justicia en tribunales y juzgados.

Igualmente, la relación entre los tribunales inferiores y la ciudadanía es distinta a aquella que tienen las altas cortes. Si bien los lineamientos de la jurisprudencia se definen en las altas cortes, el grueso de las decisiones y el relacionamiento de la ciudadanía con la justicia se da en los tribunales y juzgados. Solamente en casos muy excepcionales una necesidad jurídica de una ciudadana de a pie llega al conocimiento de una de las altas cortes.

Es por ello que a pesar del papel mediático protagónico que han adquirido los escándalos recientes, la ciudadanía ve con mucha lejanía los orígenes del debate y en buena medida no entiende el impacto que éstos pueden tener en sus vidas.

El Instituto Chileno de Derecho Procesal (2013), investigó “Medición de calidad de la justicia, precisó que un sistema integral de medición del índice de calidad permite la observación crítica del funcionamiento de un sistema y con ello de la democracia “medible” de una nación en la justiciabilidad de sus derechos. Tanto KLEIN como WACH eran convencidos que la tutela judicial efectiva de los derechos, presupone que los jueces, los procedimientos y las partes repartan adecuadamente sus responsabilidades y puedan ser capaces de cumplir satisfactoriamente las actividades que sean necesarias para evitar dilaciones injustificadas en la prestación de los servicios de justicia. La independencia y la imparcialidad del Poder Judicial

justamente sustentan la necesidad de estas mediciones que en definitiva coadyuvan a una dimensión mayor de defensa y debido proceso, principios de legalidad y de legitimidad democrática.

El juez efectivamente no debiera asumir un rol de pasivo frente a las conductas estratégicas y dirección exclusiva y excluyente de las partes. Él no es un convidado de piedra, sino quien en algún momento deberá decidir. Caso contrario sería un caso según KLEIN de un proceso sin Cruz Roja. Por el contrario, el juez debiera asumir un rol, el que debe determinar tanto en relación al proceso como para con los que en él intervienen. Si de calidad de la justicia se pretende hablar debe aceptarse que no son términos vagos e indeterminados y que por el contrario admiten variables de determinación. Los procesos por regla no tenían un criterio de eficiencia que permitiera velar por la proporcionalidad entre tiempo, seguridad, calidad de las sentencias y costos. Siempre teniendo en cuenta en un caso y proceso en concreto con el impacto dentro del sistema con las limitaciones en recursos personales e infraestructura. Ello es considerar también la existencia de otros casos ya existentes en el sistema y de aquellos que potencialmente debieran ingresar. El mismo Tribunal Europeo de Derechos Humanos fijó su atención en establecer y fijar límites temporales para satisfacer el derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable. Hoy por hoy se supera la visión única de decisión a cualquier costo y duración del proceso. Se parte de que, siendo los recursos escasos y necesitando el justiciable de decisiones legítimas en un tiempo oportuno, el cruce de los tres factores es relevante. Lo correcto es la tridimensionalidad, propender a una correcta, justa y legítima sentencia, la que se asienta entre otros en el valor de la verdad.

La calidad se mide a través de indicadores que evidencien el cumplimiento de los objetivos planteados. Si no es constatable, no puede hablarse de calidad. De allí que los estándares deban estar debidamente seleccionados, medidos, registrados, difundidos. La mejora continua tiene así sustento para evaluaciones constantes que permitan adecuadas prácticas de reforma, mejoría de la gestión y en definitiva un siempre perfeccionar el servicio y calidad de la justicia.



En Ecuador, Aguirre (2012) señala que la administración de justicia se “constitucionalice”, se requiere en prioridad, de un poder judicial independiente, fuerte, con capacidad de atender las pretensiones legítimas de los ciudadanos, y esto solo se va a lograr cuando es independiente e imparcial. Se precisa de que la administración de justicia esté en manos un número adecuado de juezas y jueces debidamente capacitados, pues de no ser así, no podrán brindar una tutela adecuada; que cuenten, además, con todos los poderes necesarios para conducir adecuadamente los procesos a su cargo. La transformación de la justicia también demanda contar con herramientas normativas adecuadas, que instrumenten estos anhelos; con edificaciones funcionales, que asimismo sean accesibles a las personas. Es preciso, además, una buena coordinación entre todas las instituciones, órganos y personas que conforman el sector justicia y una carrera judicial que garantice que solo las personas más idóneas, competentes y comprometidas tengan a su cargo la delicada tarea de dirimir conflictos de relevancia jurídica. Como se aprecia con la simple enunciación, tales condiciones no son fáciles de lograr. Si bien la visión constitucional de la Función Judicial se ha visto plasmada, de una u otra forma, con la expedición en 2009 del Código Orgánico de la Función Judicial, es obvio que el cambio no depende únicamente de la ley. Se requiere también de una cultura que busque, de parte de los actores involucrados en el sistema de justicia, un verdadero compromiso para que este anhelo no naufrague en el mar de las buenas intenciones. Ahora bien, como el Estado es el primero que está llamado a brindar, en excelencia de condiciones, el servicio público de administración de justicia, lo primero que se espera es que la organización de tan importante poder se acomode a las finalidades ya referidas. No en vano se ha llegado a afirmar que el derecho a la tutela judicial efectiva –finalidad de la actuación jurisdiccional– es un derecho de prestación: el Estado debe brindar todas las condiciones que sean necesarias para que los tribunales otorguen una cobertura que sea adecuada.<sup>4</sup> Por una parte, juezas y jueces adquieren un nuevo rol, que fue referido someramente; por otro lado, está el Consejo de la Judicatura, órgano a cuyo cargo está el gobierno y la administración de la Función Judicial, en una dimensión que, con la Constitución de 2008, crece inusitadamente.

**En relación al Perú:**

Según Gutiérrez (2015), concluyó en el informe denominado "*La Justicia en el Perú: cinco grandes problemas*", que existe hasta cinco principales dificultades que enfrenta nuestro sistema judicial: el problema de la provisionalidad de los jueces, la carga y descarga procesal en el Poder Judicial, la demora en los procesos judiciales, el presupuesto en el Poder Judicial, y las sanciones a los jueces.

Así mismo, según el diario El Comercio (2016) en su editorial "*sálvese quien pueda*" resaltó que, en nuestro país, el Poder Judicial sigue siendo sinónimo de corrupción. Ello basado en lo encontrado en la Encuesta Nacional sobre Corrupción realizado el año 2015 por Proética e Ipsos, donde el Poder Judicial es percibido como la institución más corrupta del país (47%). Por lo que, en una democracia, la calidad de la administración de justicia es un factor determinante tanto en el desarrollo humano como en el crecimiento del país. Según resultados de prestigiosas encuestadoras internacionales, aquellos países percibidos como menos corruptos son, los que tienen un mayor nivel de ingresos per cápita es inversamente; los más corruptos son aquellos con menores ingresos. Asimismo, los 25 países más ricos del mundo son también de los mejor evaluados en cuanto a independencia del Poder Judicial.

Herrera (s.f.), en "*La Calidad en el Sistema de Administración de Justicia*" señala que el sistema de administración de justicia pasa por un momento crítico: la negativa percepción ciudadana sobre la transparencia de las principales entidades que lo conforman ponen en entredicho la consecución de la seguridad jurídica y la justicia pronta que defiende. Propone una estrategia de calidad para el sistema sobre la base de los aspectos críticos identificados y, aplicando el modelo Canvas como una forma de recobrar la confianza en dicho sistema. El modelo Canvas, creado por Alex Osterwalder es una herramienta que permite, mediante la identificación de los elementos y las relaciones más importantes de los bloques que lo conforman, conceptualizar y bosquejar la forma como una organización crea valor; lo que ayuda a identificar las dificultades u oportunidades de mejora y, por tanto, a orientar la estrategia para ofrecer un producto o servicio de mayor valor para el cliente o usuario.

**En el ámbito local:**

El Colegio de Abogados de Huaura, realiza cada año una actividad llamada referéndum que permite evaluar la actividad que realizan los magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público. El resultado que se obtiene permite concluir que no todos los magistrados cumplen su actividad a cabalidad, que esta no se realiza dentro de los estándares que se esperan de los profesionales del derecho; y es así que algunos de estos magistrados no obtienen una calificación aprobatoria en esta consulta. Merece mencionar que esta consulta es para todos los magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público es decir Jueces y Fiscales. En el último referéndum realizado en el mes de noviembre del año 2018 se evaluó la idoneidad y honestidad de los magistrados. La idoneidad comprende entre otros aspectos el tema de la emisión de sentencias, siendo un 10% de magistrados cuyo puntaje fue desaprobatorio.

**En el ámbito universitario local:**

En la Universidad, la investigación es una actividad inherente al proceso enseñanza aprendizaje y comprenden temas de fundamental importancia; en esta oportunidad existe interés por profundizar el conocimiento sobre aspectos relacionados con la administración de justicia por este motivo el abordaje se realiza mediante una línea de investigación, los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho en la ULADECH que se denomina “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, 2014).

Así las cosas, en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es determinar su calidad ceñida a las

exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pásara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial.

Por lo expuesto, en concordancia con lo normado en la institución, en la presente investigación, el expediente seleccionado fue el N°00078-2011-0-1308-JR-LA-02, perteneciente al Juzgado Mixto Civil Constitucional Laboral Transitorio de Huaura, perteneciente al Distrito Judicial de Huaura; es un proceso sobre Pago de Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario cuya sentencia en primera instancia fue: 1, Declarar fundada en parte la demanda; en los seguidos por doña A en representación de B con la Empresa Redondos S.A., sobre Créditos Laborales E Indemnización Por Despido Arbitrario. 2.- Ordeno que dentro de veinticuatro horas de consentida o ejecutoriada que sea la presente, la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de ciento dieciocho y 28/100 nuevos soles (S/. 118.28), que le corresponde como saldo por concepto de Vacaciones trucas y Gratificaciones trucas; más los intereses de ley que se liquidarán en ejecución de Sentencia. 3.- Infundada en cuanto al pago por Indemnización por Despido Arbitrario. En segunda instancia, fue revisado por el órgano jurisdiccional superior inmediato, la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura donde luego del trámite respectivo la decisión fue: Confirmar la sentencia contenida en la resolución número dieciséis, de veintiocho de enero del presente año, obrante de fojas ciento catorce a ciento veintitrés, que falla declarando fundada en parte la demanda que obra de fojas veintidós a treinta y dos, subsanada a fojas treinta y seis a treinta y siete; en los seguidos por doña D, en representación de don A con la Empresa B, sobre Créditos Laborales e Indemnización por Despido Arbitrario; Revocar en la parte que ordena que dentro de veinticuatro horas de consentida o ejecutoriada que sea la presente, la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de ciento dieciocho y 28/100 nuevos soles (S/.118.28), que le corresponde como saldo por concepto de Vacaciones Trucas y Gratificaciones Trucas; y, Reformándola ordenando que al actor se le pague la cantidad de cinco mil setecientos veintinueve y 74/100 nuevos soles

(S/.5,729.74), por los pagos de Indemnización por Despido Arbitrario (S/.5,710.12), Indemnización por Vacaciones Truncas (3.06) y Gratificación Proporcional del segundo semestre 2010 (S/.16.56), más las sumas cobradas en la liquidación de beneficios sociales por los dos últimos extremos demandados; adicionándose los intereses legales laborales que se liquidarán en ejecución de sentencia; con costas y costos del proceso.

En términos de plazos es un proceso que concluyó luego de 2 años 6 meses; computados desde el 14 de febrero del año 2011, fecha de expedición de la resolución que admitió a trámite la demanda hasta el 06 de junio del año 2013 fecha de expedición de la resolución de segunda instancia que puso fin al proceso.

La exposición precedente sirvió de base para la formulación del siguiente problema de investigación:

## **1.2. Enunciado del problema**

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00078-2011-0-1308-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Huaura, ¿Lima? 2019?

Para resolver el problema se trazó un objetivo general:

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. General**

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00078-2011-0-1308-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Huaura, Lima. 2019.

Asimismo, para alcanzar el objetivo general se trazó objetivos específicos:

### **1.3.2. 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, según los parámetros pertinentes.
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, según los parámetros pertinentes.
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, según los parámetros pertinentes.

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

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, según los parámetros pertinentes.
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, según los parámetros pertinentes.
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, según los parámetros pertinentes.

### **1.4. Justificación de la investigación**

La investigación está justificada porque, complementa los propósitos de la línea de investigación establecida para la carrera de derecho; al analizar una sentencia de un proceso culminado en lo que respecta a su debida motivación que viene hacer la calidad de las mismas; ya que se ha observado en el ámbito internacional, nacional y local una serie de cuestionamientos respecto a las resoluciones judiciales, por parte de la sociedad en general.

Se justifica también, porque lo que resulte de la presente investigación servirá, para sensibilizar a los operadores del sector justicia; y para recomendar a los legisladores apliquen políticas de solución a la problemática de la administración de justicia.

Además; porque, al observar los procedimientos y resoluciones de derechos invocados en la vía administrativa dirigidas hacia entidades del estado, resulta muy difícil y no esperanzador el hecho que generarse un conflicto ante el propio Estado resulte favorable; sin embargo se ha demostrado que la pertenencia de un derecho y más aún sea favorable en nuestras peticiones (que corresponden por derecho vale decir) no impide ser invocados en contra de las representaciones del estado, hecho que ha sido evidenciado en la presente, lográndose que la justicia y lo justiciable corresponden cuando las pretensiones son por derecho propio.

Asimismo; los resultados brindaran información y conocimiento, al profesional y estudiante en el campo del derecho y las ciencias sociales, a fin de que incorporen a su bagaje cognitivo en desarrollo de sus objetivos.

Finalmente, el marco legal que sustenta la realización del presente trabajo se encuentra previsto en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, en el cual se atribuye como un derecho a toda persona el poder hacer una crítica respecto a las resoluciones judiciales, con las limitaciones de Ley.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

Basabe-Serrano (2013) en Ecuador, investigó “Analizando la calidad de las decisiones judiciales en América Latina: evidencia empírica de 13 Cortes Supremas de la región”, describe y explica las variaciones en cuanto a calidad de las decisiones judiciales de 191 jueces supremos de 13 países de América Latina. Basado en encuestas de opinión realizadas a expertos, el artículo propone un índice en el que la calidad de las decisiones judiciales se evalúa en función de la aplicación e interpretación de textos legales, doctrina jurídica y precedentes jurisprudenciales, a los casos específicos que los jueces supremos tienen que resolver. De otro lado, y recurriendo a un modelo de regresión lineal (OLS), se constata que la independencia judicial externa y la corrupción existente en el país son las variables que mejor explican que unos jueces supremos dicten decisiones judiciales de mayor calidad que otros. Aunque la experiencia docente y la formación académica de los jueces también son variables importantes, su peso específico es inferior al de las dos variables previamente indicadas. Contrariamente a lo que se suele creer, los salarios y la experiencia previa de los jueces dentro del Poder Judicial no influyen en la calidad de las decisiones asumidas en las cortes supremas.

Artiga (2013) en El Salvador, en su investigación La argumentación jurídica de sentencias penales en El Salvador concluye que: al momento de argumentar las sentencias penales, los jueces deben extraer puntos concretos de la relación cronológica de los hechos. Se debe considerar de forma ordenada y objetiva las pruebas que alrededor de los hechos de hubiesen aportado por las partes, ya sea para verificar su existencia o su veracidad. Se debe recurrir de manera exhaustiva al marco normativo procesal vigente y que se considere aplicable para la verificación de las pruebas, de manera que se ponderen todas y cada una de manera ordenada. Recurrir al marco normativo sustantivo para la valoración de los hechos. En el caso de incertidumbre sobre cuál es el marco normativo aplicable al caso, agotar el análisis de todas las posibilidades, haciendo uso de la integración de Derecho, incluso aplicando las técnicas de argumentación que se hagan necesarias.



Naranjo (2016) en Ecuador, en su investigación *“La motivación como garantía constitucional y su incidencia en las resoluciones judiciales emitidas por los Jueces de Garantías Penales de la Unidad Judicial de Flagrancia en el año 2016”*, realizada en la Universidad Central de Ecuador concluyó: 1) Las resoluciones que se emiten en la Unidad Judicial de Garantías Penales con competencia en Infracciones Flagrantes, por lo general son carentes de motivación, ocasionando inseguridad jurídica en el sistema de justicia y la vulneración a los derechos de los procesados y actores. 2) Se establece en la Constitución la obligación de que las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivados, enunciando las normas o principios jurídicos en que se fundamentan y explicando la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. En caso de incumplimiento el servidor responsable será sancionado y la resolución será anulada. 3) Entre los principales problemas que se genera cuando las resoluciones, sentencias, fallos de llamamiento entre otros, no son debidamente motivados es su nulidad, porque a su vez los procesos penales se retraen a su sentido original, teniendo que instaurarse un nuevo proceso, aspecto que significa la erogación de ingentes recursos económicos por parte del Estado y de las partes involucradas. 4) Los jueces son responsables de motivar debidamente las resoluciones exponiendo sus puntos de vista siempre que se ajusten a los antecedentes de hecho y la correcta aplicación de los fundamentos de derecho, dictando resoluciones que se enmarquen en lo razonable, lógico y comprensible, para que los procesos sean resueltos satisfactoriamente y brinden seguridad jurídica y confianza en el sistema de justicia. 5) Las razones por las cuales se determina una resolución, es que no solo se motiva por simple interpretación del derecho, sino por un proceso mental que exterioriza un proceso intelectual del juez, por lo cual esto no solo hace la garantía de la defensa de un juicio, sino la esencia del régimen democrático, toda vez que a los sujetos de derecho no se les pueden privar de conocer las razones por las cuales determinaron dicha resolución

Moreno (2014) en la ponencia *“Problemas de convicción, valoración de la prueba y fundamentación: Su impacto en el error judicial”*, presentada en las XXVI Jornadas Nacionales de los Ministerios Públicos, Villa La Angostura, Argentina, concluye que: Pareciera que el cambio de sistema de valoración de la prueba y la modificación en el

estándar, con la llegada de las reformas procesales a nuestro continente, han tenido por efecto que hoy los jueces hayan trasladado la responsabilidad de sus resoluciones. Si antes el confesante, en los sistemas más inquisitivos, era la prueba por antonomasia, y ante lo dicho por el confesante, nada tenía el juez que aportar, criticar o justificar, hoy lo son los declarantes. Sólo en la prueba indiciaria el juez asume toda la responsabilidad de la fundamentación.

Escobar y Vallejo (2013), en la investigación “La Motivación de la sentencia” realizada en la Universidad EAFIT, Medellín Colombia, concluyen: A pesar de que en Colombia no existe una consagración expresa en la constitución sobre la obligación de motivación de la sentencia, es evidente que ésta es concebida como una garantía de los derechos fundamentales de los justiciables, y se ha entendido como un requisito inherente a los derechos fundamentales al debido proceso y a la tutela judicial efectiva.

Se ha impuesto como requisitos a las sentencias judiciales la concreción, la claridad, la coherencia, la congruencia y la suficiencia sobre todos los puntos del proceso, sin embargo, cuando alguno de estos elementos falta en la resolución, se entiende configurado un vicio sobre la motivación de la misma.

Asimismo, se identifican como vicios de la motivación: la falta o ausencia de motivación; la defectuosa motivación que puede darse por apariencia en la motivación, insuficiencia en la motivación, y defectos en la motivación; y por último el exceso en la motivación, el cual no es considerado realmente un vicio desde el punto de vista formal, ya que hay presencia de motivación, si no que ésta resulta superflua. El problema práctico que trae este último vicio es respecto a la identificación de la ratio decidendi en la sentencia, lo cual resulta fundamental para un sistema de precedentes, como el que existe en Colombia.

## **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. Concepto**

Se considera un derecho subjetivo y que es inherente a la persona como ciudadano de un país, de recurrir al órgano jurisdiccional competente para la protección de un bien jurídico tutelado, nace de la prohibición de hacer justicia por sí mismo y del poder que recae en el Estado dentro de su función jurisdiccional.

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

La demanda es la materialización del derecho de acción, su interposición exige al órgano judicial la tutela de un derecho. Con el auto admisorio de la demanda se inicia proceso judicial. (Exp. N° 0078-2011. Surquillo, tres de febrero del dos mil once).

#### **2.2.1.2. La jurisdicción**

##### **2.2.1.2.1. Concepto**

El término jurisdicción, comprende a la función pública, ejecutada por entes estatales con potestad para administrar justicia, de acuerdo a las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias con relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución (Couture, 2002).

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

Según Couture, señala que los elementos de la jurisdicción son:

La forma

El contenido

La función

Así también los elementos indispensables para la existencia de un acto jurisdiccional son:

- Notio, Es la facultad que poseen los tribunales para conocer de un asunto

litigioso.

- Vocatio, Es la posibilidad al otro de apersonarse.
- Cohertio, Consiste en la posibilidad que poseen los tribunales de eventualmente aplicar la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas,
- Indicium, Corresponde a la facultad de juzgar.
- Executio, corresponde a la facultad de tribunales consistente en hacer ejecutar lo juzgado.

### **2.2.1.2.3. Características de la jurisdicción**

Según doctrina encontramos que la jurisdicción se caracteriza por ser:

- a) Pública
- b) Única
- c) Exclusiva
- d) Indelegable.

### **2.2.1.3. La Competencia**

#### **2.2.1.3.1. Concepto**

Es la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador, para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. El juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigio, sino sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente (Couture, 2002).

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

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

pretensión.

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

La competencia se encuentra normada en el Código Procesal Civil, específicamente en el artículo 5. En esta norma se señala que órganos jurisdiccionales civiles tendrán conocimiento de las demandas de acuerdo a parámetros previamente señaladas.

### **2.2.1.3.3. La competencia en el proceso Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario**

La ley procesal del trabajo - ley N° 26636 expresa en su artículo 2° que la competencia se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía, es decir que se contempla cuatro clases de competencias:

#### **Competencia por razón de la materia.**

Es la que delimita el poder jurisdiccional teniendo en cuenta la naturaleza del conflicto objeto de la Litis; con esto se busca una eficaz administración de justicia mediante la especialización de los magistrados.

El código procesal civil en su artículo 9° dispone que la competencia por razón de la materia se determine por la naturaleza de la pretensión y por las disposiciones legales que la regulan. así también, la ley procesal del trabajo N° 26636 en su artículo 4° señala que la competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión.

#### **Competencia por razón de la cuantía.**

Está referida al valor económico del petitorio, en los casos que tengan expresión monetaria. La ley N° 26636 establece que si el valor de la pretensión excede de diez (10) unidades de referencia procesal (URP), compete a los juzgados de trabajo; por el contrario, si el concepto solo alcanza a las diez URP, corresponde a los jueces de paz letrados.

#### **Competencia por razón de función o razón de grado.**

Apreciándose aquí el principio de la doble instancia. el artículo 5° de la ley N° 26636 dispone la competencia funcional.

**Competencia por razón de territorio.** (Reglas generales para determinar la competencia territorial).

Esta competencia está basada en la necesidad de distribuir a través del territorio de un país, los tribunales y juzgados encargados de administrar justicia; quiere decir que a los mismos se les asigna una determinada extensión territorial para que puedan ejercer su jurisdicción. Pero

además se trata de acercar al magistrado al lugar donde se encuentren las partes, o donde se producen los hechos que dan origen al conflicto.

De acuerdo a la ley peruana, es juez competente el del lugar donde se encuentra el centro de trabajo en el que el trabajador haya laborado, o el del lugar del domicilio principal del empleador. la potestad de elegir la tiene el trabajador (artículo 3° de la ley N° 26636).

De conformidad con la ley orgánica del poder judicial (LOPJ), la competencia territorial de los órganos jurisdiccionales en materia laboral, tiene el siguiente funcionamiento:

- a) La sala de derecho constitucional y social tiene competencia en todo el territorio del Perú desde que forma parte de la corte suprema. su sede es la capital de la república (artículo 28° de la LOPJ).
- b) Las salas laborales y mixtas de las cortes superiores, son competentes en el ámbito del distrito judicial correspondiente (art. 36° de la LOPJ). cada corte superior cuenta con salas especializadas o mixtas para conocer los asuntos laborales. estas salas pueden funcionar en ciudad o provincia distinta de la sede de la corte superior (art. 37° de la LOPJ).
- c) Los juzgados de trabajo o mixtos, en cada provincia hay cuando menos un juzgado de trabajo o mixto. tiene competencia en el ámbito de la respectiva provincia, salvo disposición distinta de la ley o del consejo ejecutivo del poder judicial. si hubiera más de un juzgado laboral o mixto se distinguen por numeración correlativa (art. 47° de la LOPJ).
- d) Los juzgados de paz letrados son mixtos, es decir, que pueden conocer asuntos civiles.
- e) Penales y laborales. sin embargo, la ley orgánica ha previsto la posibilidad de que el consejo ejecutivo distrital disponga la especialización de estos juzgados, cuando lo justifique la carga procesal y una mejor administración de justicia (art. 55°). por lo general, los juzgados de paz letrados tienen competencia territorial en los diferentes distritos dependientes de las provincias; es posible que en cada distrito exista más de un juzgado.

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

De acuerdo a lo señalado respecto a la competencia, en el proceso que se ha escogido en el presente estudio, el órgano competente fue el Juzgado Mixto Civil Constitucional Laboral Transitorio de Huaura de la Corte Superior de Justicia de Huaura del Distrito Judicial de Huaura

#### **2.2.1.4. La pretensión**

##### **2.2.1.4.1. Concepto**

Para Couture (citado por Bautista, 2007), pretensión es la afirmación de un sujeto de derecho de que es merecedor del amparo de la tutela jurídica y en consecuencia la aspiración de que esta se haga efectiva.

##### **2.2.1.4.2. Regulación**

Conforme a la ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo el Proceso Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario, el tema de la pretensión se encuentra regulado en el artículo 4, de la mencionada ley.

##### **2.2.1.4.3. Las pretensiones en el proceso judicial en estudio**

El demandante por escrito presentado el 31 de agosto del año 2006, formula demanda por pago de S/. 8,886.66 (Ocho Mil Ochocientos Ochenta y seis con 66/100 Nuevos Soles), por los siguientes conceptos: a.-Compensación por Tiempo de Servicios ascendente a la suma de S/. 2,193.33 (dos mil ciento noventa tres y 33/100 nuevos soles). b.- vacaciones ascendente a la suma de s/. 3,093.33 (tres mil noventa y tres y 33/100 nuevos soles), c.- gratificaciones semestrales ascendente a la suma de s/. 3,600.00 (tres mil seiscientos y 00/100 nuevos soles); lo que hace un total demandado de sí s/. 8,886.66 (ocho mil ochocientos ochenta y seis y 66/100 nuevos soles) más los intereses legales, costas y costos procesales

#### **2.2.1.5. El proceso**

##### **2.2.1.5.1. Concepto**

Conjunto de actos secuenciales y concatenados acordes con lo establecido en la ley procesal conducentes a resolver una situación jurídica mediante una sentencia

emitida por un órgano jurisdiccional en la cual se resuelve de acuerdo a derecho las pretensiones de las partes en conflicto (Bacre,1986).

#### **2.2.1.5.2. El debido proceso formal**

##### **2.2.1.5.4.1. Concepto**

Romo (2008) manifiesta:

El Debido Proceso constituye una respuesta legal, a una exigencia social, y por el mismo traspasa los límites de las expectativas de las partes para establecerse en una garantía fundamental que involucra un conjunto variable de situaciones (anhelos, expectativas, cargas, oportunidades) que deben guardar ciertos aspectos mínimos que estructuran un esquema jurídico determinado en la Constitución. (p. 7)

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, 2001)

Ticona (1994) refiere que:

. Es un derecho fundamental, natural o humano que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente. El Estado no sólo está obligado a proveer la prestación jurisdiccional; sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo; por consiguiente, es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial.

##### **2.2.1.5.4.2. Elementos del debido proceso**

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

1. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente
2. Emplazamiento válido
3. Derecho a ser oído o derecho a audiencia
4. Derecho a tener oportunidad probatoria
5. Derecho a la defensa y asistencia de letrado
6. Derecho a que se dicte una resolución de acuerdo a derecho, congruente, razonable y motivada.
7. Derecho a la pluralidad de instancia y control Constitucional de los procesos



## **2.2.1.6. El proceso laboral**

### **2.2.1.6.1. Concepto**

Es un conjunto de actos que se realizan ante el juzgado correspondiente con la finalidad de resolver litigios en invocando reglas y normas relativas al trabajo dependiente. Estos actos procesales se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de que el juzgador resuelva el conflicto laboral.

### **2.2.1.6.2 Finalidad del Proceso laboral**

El Derecho Laboral tiene por finalidad lograr la solución de problemas de contenido social, pues en las relaciones laborales entre empleador y trabajador se producen una serie de circunstancias y eventualidades que desestabilizan la relación y que, en no pocas ocasiones, es difícil solucionar entre las partes, no obstante haya intervenido la autoridad de trabajo, por lo que es necesario acudir ante el Poder Judicial para encontrar una solución o el reconocimiento de derechos que el empleador se niega a cumplir

### **2.2.1.6.3. Principios del proceso laboral**

Según la Ley N° 26636, los principios de rango legal respecto del proceso laboral en estudio se encuentran dentro de su Título Preliminar, Artículo I.- El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, concentración, celeridad y veracidad.

**2.2.1.6.3.1. Inmediación:** Por este principio se busca que el magistrado que va a resolver el conflicto dirija personalmente las diligencias más importantes del proceso. De esta manera conocerá la realidad de los hechos, se percatará del comportamiento y sinceridad con que actúen las partes y terceros. Así también, se permite que las partes aprecien la personalidad e idoneidad del magistrado que debe juzgar la causa encomendada.

En los procesos los jueces están presentes en las audiencias de conciliación y juzgamiento, así como puede apreciarse un interés de los magistrados por acercarse a las partes como una de las herramientas para alcanzar la conciliación o una sentencia debidamente sustentada.

Esta cercanía constante entre la realización de los actos procesales y la presencia del juez de trabajo es una característica que insufla el nuevo proceso del trabajo.

La inmediación busca, así, que el juez laboral tenga un acercamiento real a todos los elementos que considere útiles para arribar a su convicción respecto a la decisión final. Un juez que no participa de las audiencias, y que solo revisa lo plasmado documentalmente, es un juez que tendrá un pronunciamiento fragmentado, basado solo en un calco de lo que en la realidad se ha producido. Muy distinto es el caso del juez que, basado en la inmediación procesal, resuelve un juicio apoyado en la convicción que le genera el haber estado compenetrado con la realización de las audiencias.

**2.2.1.6.3.2. Concentración:** Antes que un principio, la concentración es un mecanismo para logro de la celeridad del proceso. Consiste en realizar diferentes actos procesales en una sola diligencia; así, por ejemplo, en el comparendo laboral se contesta la demanda, se busca conciliar el conflicto, y se actúa las pruebas, de manera que la causa quede expedita para sentenciar.

La NLPT busca que este principio no se agote en su reconocimiento formal, sino que pretende que alcance real eficacia.

El principio de concentración significa que el proceso laboral reunirá en actividades procesales unitarias, muy numerosos y variados actos procesales, que se suceden los unos a los otros sin solución de continuidad y sin plazos ni términos de tiempo que los separen. Esto permitirá la propia simplificación de las formas procedimentales, que hace más accesible la tutela judicial a los sujetos en posición de mayor debilidad del contexto social.

La concentración, entonces, persigue que los procesos laborales se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efectos de que el juez adquiera una visión en conjunto del conflicto que se somete a su decisión.

En el proceso ordinario laboral se regulan dos tipos de audiencias: la conciliación y juzgamiento. La concentración se manifiesta en la segunda de estas audiencias. Así, la audiencia de juzgamiento en el proceso ordinario laboral concentra las etapas de

confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. En principio, todas estas etapas deberían llevarse a cabo en un solo momento (en un solo día). Sin embargo, el legislador permite que el juzgador disponga que la actuación probatoria continúe y concluya dentro de los cinco días hábiles siguientes al día en que se inició; permite, además, que el juzgador no emita el fallo de su sentencia en la misma audiencia de juzgamiento, sino que puede diferirlo dentro de los cinco días hábiles. Estas dos situaciones deben ser excepcionales, pues la regla es que en un mismo día se confronten las posiciones, se actúen las pruebas, se expongan los alegatos y se emita la sentencia.

En el proceso abreviado laboral existe una audiencia única, la cual se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Se evidencia, entonces, que en este proceso la concentración procesal está también presente como principio rector.

**2.2.1.6.3.3. Celeridad:** Lo que se busca con este principio es la restitución del bien jurídico tutelado, en el menor tiempo posible. En el caso del derecho laboral, la tutela es prioritaria, porque está de por medio la fuente de sustento del trabajador y su familia que no pueden esperar mucho tiempo.

La Ley laboral señala en el cuarto párrafo del artículo I de su Título Preliminar que el Juez dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce.

No obstante, la realidad nos ha mostrado que los procesos laborales no se desarrollan de manera celer; todo lo contrario, precisamente la lentitud con la que se desenvuelven y los lapsos enormes de tiempo que ameritan la culminación de los procesos laborales permite concluir que este solo está recogido en el papel. Debe buscarse conseguir el desarrollo rápido del actual proceso laboral, reducir los plazos de duración de los procesos laborales. Entre un acto procesal y otro los plazos son mínimos. Esto conseguirá, reiteramos, que el accionante (en la mayoría de casos el

trabajador) en un proceso laboral obtenga tutela a sus pretensiones.

En algunos casos, los procesos laborales terminan rápidamente por voluntad de las partes (como el caso de la conciliación, el allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento); o, en otros casos, dicha conclusión se deberá a la inactividad de las partes (el abandono). En estos casos, los plazos de duración del proceso laboral, pensando en uno que concluye cuando se emite sentencia definitiva, son menores.

La idea es no dilatar aquello que puede encontrar una solución rápida, y, por canto, proveer de una pronta respuesta a las partes, En este sentido, debe buscarse mecanismos de solución anticipada de conflictos, que se actúe en forma efectiva y anticipada a la dilación innecesaria de posteriores actos procesales.

**2.2.1.6.3.4. Veracidad o primacía de la realidad:** La Ley de Trabajo manifiesta que, en el proceso laboral, no hay discusión en la tesis de que la verdad real debe primar frente a la verdad aparente. El juez está dotado de facultades para verificar la exactitud de las afirmaciones o negativas por las partes. Es decir, es menester comprobar la verdad o falsedad de las mismas, con el objeto de llegar a una convicción acerca de la veracidad real.

Arévalo (2016) señala que según este principio de presentarse discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, deben preferirse a los primeros.

Asimismo, este autor señala que una consecuencia necesaria de la aplicación del Principio de Primacía de la realidad, es la presunción de existencia de realidad laboral, la misma que ha sido recogida en el primer párrafo del artículo 4°. De la Ley de Productividad y competitividad laboral cuando establece que: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El Tribunal Constitucional sobre este tema en el Expediente N.º 03146-2012-PA/TC-PIURA seguido por Hipólito CheroNamuche, consideró que:

3.3.5 Por tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad, los hechos prevalece sobre las formas y apariencias del contrato civil con el que se pretendía encubrir una relación laboral; siendo esto así, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que el actor solo debió ser despedido por comisión de falta grave; en consecuencia, la emplazada, al haber despedido al demandante sin haberle expresado la existencia de una causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral, ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, pues lo ha despedido arbitrariamente.

El Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 01860-2016-PA/TC -AYACUCHO seguido por Hermes Huamanchao Huarcaya, consideró que:

10. Habiéndose determinado que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se concluye que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer una cabal realidad de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles. Por ende, la labor ejercida por la demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de los elementos de un contrato de trabajo.

El Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 05445-2015-PA/TC HUAURA seguido por Diego Miguel Salvador Figueroa, consideró que:

14. Habiéndose determinado que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza Laboral debido a la existencia de prestación de servicios remunerados, nados, y sujetos a un horario de trabajo, se concluye que, en aplicación del pío de primacía de la realidad, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre as formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles. Por ende, la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral, debido a la existencia de los elementos de un contrato de trabajo.

#### **2.2.1.6.4. Tipos de proceso laboral**

La Ley Procesal del Trabajo 26636, considera además del proceso ordinario laboral los siguientes procesos especiales;

- Sumarísimo.
- De ejecución.
- Contencioso administrativo
- Impugnación de laudos arbitrales
- No contencioso
- Procedimiento de medida cautelar.
- proceso ordinario laboral

### **1.- El proceso laboral ordinario**

Se encuentra regulado en la Ley Procesal del Trabajo, Sección Sexta, Proceso Ordinario Laboral desde el Art. 61° hasta el Art. 69° la cual describimos de acuerdo a la Ley 26636 que corresponde al trabajo de estudio.

### **2. El Proceso sumarísimo**

Se tramitan en proceso sumarísimo conforme a las normas del Código Procesal Civil, los asuntos contenciosos que son de competencia de los Juzgados de Paz Letrados de acuerdo al Artículo 4 numeral 3 la Ley.

### **3. Proceso de ejecución**

Por título ejecutivo entiéndase a todo documento que presenta o contiene una obligación cierta, expresa y exigible y tratándose de obligación de dar suma de dinero, además debe ser líquida o liquidable, con este título, el titular del derecho reconocido puede reclamar su ejecución en sede judicial.

Se realiza cuando existen títulos ejecutivos:

1. El acta suscrita entre trabajador y empleador ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, que contenga el reconocimiento de obligación exigible en vía laboral.
2. El acta de conciliación extrajudicial debidamente homologada.
3. Liquidación para Cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones

Obligaciones que se pueden demandar ejecutivamente.

1. Dar sumas de dinero.
2. Dar bienes determinados.
3. Hacer.
4. No hacer.

Proceso de ejecución de obligación de dar suma cierta de dinero. -

La apelación del mandato ejecutivo se concederá sin efecto suspensivo. La apelación de la sentencia que declara fundada esta demanda, sólo se concederá al demandado si es que previamente ha cumplido con consignar judicialmente el monto demandado o

con ofrecer una carta fianza.

Proceso de ejecución de obligaciones de hacer y no hacer. -

La apelación del mandato ejecutivo se concederá sin efecto suspensivo. Si el demandado se resiste a cumplir las obligaciones de hacer o de no hacer, el Juez adoptará las siguientes medidas:

1. Impondrá multas sucesivas, acumuladas y crecientes hasta que el demandado cumpla con el mandato judicial. El monto de las multas será de 1 a 20 URP.
2. Si persistiera en el incumplimiento, denunciar penalmente al demandado por el delito contra la libertad de trabajo o resistencia a la autoridad.

Son títulos de ejecución:

1. Las resoluciones judiciales firmes.
2. Las actas de conciliación judicial o extrajudicial.
3. Las resoluciones administrativas firmes.
4. Los laudos arbitrales firmes que resuelven conflictos jurídicos.

Ejecución de resoluciones, actas y laudos. -

El Juez inicia la ejecución requiriendo al ejecutado a cumplir con la obligación establecida, bajo apercibimiento de afectar los bienes en la forma que señale el demandante, si es una obligación de dar suma líquida, o de aplicar lo dispuesto en el Artículo 75, si es una obligación de hacer o de no hacer. Es competente el mismo Juez que conoció la demanda, salvo que esta se haya iniciado en una Sala Laboral, en cuyo caso lo será el Juez de Trabajo de Turno.

El demandado sólo puede oponerse si acredita con prueba documental el cumplimiento de la obligación

### **Proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos**

Se regula en los artículos 88 al 92 de la ley 26636

Cualquiera de las partes que haya intervenido en un procedimiento arbitral derivado de la negociación colectiva, puede impugnar el laudo recaído en aquel, ante la Sala Laboral o Mixta de la jurisdicción correspondiente.

El plazo para la impugnación es de cinco (5) días de notificado el laudo o aclaración si fuera el caso.

Admitida la demanda, se oficia a la Autoridad Administrativa de Trabajo que ha intervenido en la negociación colectiva, para que remita el expediente respectivo, corriendo traslado a la otra parte del procedimiento arbitral, para que la contesten el plazo de tres (3) días, con conocimiento del árbitro o tribunal que haya expedido el laudo, para que coadyuven en su defensa, si lo consideran conveniente.

El proceso es de puro derecho. La Sala se pronuncia por el mérito de los alegatos de las partes y del expediente remitido, en el término de diez (10) días de la última actuación ocurrida.

#### **Procesos no contenciosos**

Se regula en los artículos 93 al 95 de la ley 26636 y se refieren a:

Consignación. - La consignación de una obligación exigible no requiere que el deudor efectúe previamente su ofrecimiento de pago, ni que solicite autorización del Juez para hacerlo.

Contradicción. - El acreedor puede contradecir el efecto cancelatorio de la consignación en el plazo de tres días de notificada. Conferido el traslado y absuelto el mismo, el Juez atendiendo a su naturaleza, resuelve lo que corresponda o manda reservarla para que se decida sobre su efecto cancelatorio en el proceso respectivo.

Retiro de la Consignación. - El retiro de la consignación se hace a la sola petición del acreedor, sin trámite alguno, aun cuando se haya formulado contradicción

#### **4.- El Proceso Cautelar.**

Todo proceso cautelar anuncia y prepara la realización de las otras tutelas jurisdiccionales (cognitoria y ejecutiva) con el propósito de asegurar anticipadamente el más eficaz rendimiento práctico de éstas, pues la sentencia a dictarse en estos procesos de tutela jurisdiccional clásica puede llegar demasiado tarde, cuando la situación de hecho ya fue alterada o cuando el daño es irreparable.

Se regula en los artículos 96 al 101 de la ley 26636:



Todo Juez puede, a pedido de parte, dictar medida cautelar dentro de un proceso, destinada a asegurar el cumplimiento de la decisión definitiva.

Son procedentes en el proceso laboral las medidas cautelares que contempla esta ley.

Requisitos de la solicitud. - El que pide la medida debe:

1. Exponer los fundamentos y modalidad de la pretensión cautelar.
2. Indicar, si fuere el caso, los bienes sobre los que debe recaer la medida y el monto de su afectación.
3. Ofrecer contra cautela. El Juez, tomando en consideración la condición económica del solicitante, puede considerar suficiente la caución juratoria.
4. Designar el órgano de auxilio judicial correspondiente.

#### **2.2.1.7. El Proceso Laboral Ordinario**

El proceso ordinario laboral está regulado desde los artículos 61° al 69° de la 26366, para cual lo comentaremos de manera conjunta en aras de una comprensión más pedagógica.

Básicamente, en esta parte se habla del desarrollo del proceso ordinario el cual sigue el siguiente orden: 1° Demanda y contestación de la demanda 2°. Citación a audiencia única; 3° Desarrollo de audiencia única que comprende; saneamiento procesal, Conciliación, Actuación de pruebas, alegatos 4°. Sentencia

##### **2.2.1.7.1. Tramite del proceso laboral ordinario**

Este proceso ordinario se inicia con la interposición de la demanda. Si se cumplen los requisitos de forma, se procederá a su admisión en un plazo de cinco días y, en la misma resolución se correrá traslado al demandado para que conteste en un plazo de 10 días.

##### **Audiencia única**

Se citará a Audiencia Única, la cual deberá realizarse en un plazo de 15 días hábiles de producida la absolución de excepciones y cuestiones probatorias.

Si a la audiencia concurriera una de las partes, ésta se realizará sólo con ella. La

inconcurrencia de ambas partes determinará el archivamiento del proceso si transcurridos 30 días naturales desde la fecha de la audiencia, el proceso no ha sido activado por ninguna de ellas.

En la audiencia única realiza el saneamiento procesal:

**Saneamiento procesal.** - Iniciada la audiencia el Juez actúa las pruebas referidas a las excepciones que hubieran sido propuestas; luego, de oficio, y aun cuando el emplazado hubiese sido declarado rebelde, emitirá en el mismo acto resolución declarando:

1. La validez de la relación jurídica procesal.
2. La nulidad y consiguiente conclusión del proceso por invalidez insubsanable de la relación, precisando sus defectos.
3. La suspensión de la audiencia, concediendo un plazo de cinco días para la subsanación de los defectos si éstos lo permitieran.

Subsanados los defectos, el Juez señalará fecha para la audiencia; en caso contrario, declarará concluido el proceso.

Asimismo, en esta audiencia el juez trata de que las partes concilien:

**Conciliación.** - Saneado el proceso, en la misma audiencia, el Juez invita a las partes a conciliar el conflicto.

Se puede conciliar en forma total o parcial el petitorio contenido en la demanda. El Juez dejará constancia en el acta de la invitación a conciliar y de la falta de acuerdo si fuere el caso.

Al aprobar la fórmula conciliatoria, el Juez deberá observar el principio de irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter.

**Fijación de puntos controvertidos.** - De no haber conciliación, con lo expuesto por las partes, el Juez procederá a enumerar los puntos controvertidos y, en especial, los que serán materia de prueba, resolviendo para tal efecto las cuestiones probatorias. A continuación, ordenará la actuación de los medios probatorios ofrecidos relativos a las cuestiones controvertidas en la misma audiencia.

**Actuación de pruebas.** - La actuación de pruebas es dirigida personalmente por el Juez. Cuando corresponda, el Juez toma a cada uno del convocado juramento o promesa de decir la verdad.

**Alegatos.** - Dentro de un plazo de cinco (5) días de concluida la actuación de pruebas las partes pueden presentar alegatos. En este alegato las partes pueden proponer un proyecto de sentencia, que puede ser o no considerado por el Juez.

### **Emisión de sentencia**

El plazo para emitir sentencia es de quince (15) días luego de la audiencia única o de concluida la actuación de pruebas

#### **2.2.1.7.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral**

El Artículo 2 de la Ley 26636, señala la Competencia por materia de los juzgados de trabajo.

#### **2.2.1.7.3. Indemnización por despido arbitrario en el proceso laboral**

Según el Diario Peruano Pág. 15 (17 de octubre de 2014) nos dice que: El concepto de beneficio social es utilizado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y doctrina nacional, y todos entienden o sobreentienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define. De ahí el objeto del presente artículo es definir el concepto de beneficio social, al haberse advertido que tanto la SUNAT como el Tribunal Fiscal no lo aplican en su verdadera concepción.

A manera de conclusión y como veremos a continuación, desde el punto de vista legal, conceptual y doctrinario, los beneficios sociales están identificados con el otorgamiento de un determinado derecho a favor de trabajadores, distinto a la remuneración que se le abona como contraprestación del servicio; con o sin pago de una determinada cantidad, que a su vez puede tener o no carácter remunerativo, que satisface los fines previstos por la respectiva ley, el acuerdo de partes (pacto

individual o colectivo), la decisión unilateral del empleador o la costumbre para su otorgamiento.

### **Participación en las utilidades y el patrimonio del trabajador**

En todos los casos el otorgamiento o Indemnización por despido arbitrario tiene un denominador común: que cuando se otorgan al trabajador, pasan a formar parte de su patrimonio de manera definitiva, no existiendo la posibilidad de devolución al empleador, naturalmente si es que han sido abonados de acuerdo con su fuente (ley, convenio, decisión unilateral, costumbre) y no son consecuencia de error u otra situación excepcional.

En lo legislativo, el D. Leg. N° 688, Ley de consolidación de beneficios sociales, se refiere al seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios (ya derogado) y a la CTS, remitiéndola a lo regulado en el D. Leg. N° 650. Luego, el D. Leg. N° 713 expresa que “las normas constitucionales y la legislación nacional consagran entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas”.

#### **2.2.1.7.4. Las audiencias en el proceso**

##### **2.2.1.7.4.1. Definición**

Las Audiencias en los procesos laborales se encuentran normadas en el Título II – Procesos Laborales de la Ley Procesal del Trabajo – Ley No. 26636

##### **2.2.1.7.4.2. Las audiencias en el proceso judicial en estudio**

La Audiencia Única se desarrolló el cinco de setiembre del año dos mil once en el Despacho del Juzgado Mixto Civil Constitucional Laboral Transitorio de Huaura de la Corte Superior de Justicia de Huaura, con la asistencia del abogado de la demandante y el abogado del demandado.

##### **2.2.1.7.4.3. Los puntos controvertidos**

Los puntos controvertidos en el proceso nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el

ejercicio del contradictorio.

#### **2.2.1.7.4.3. Definiciones y otros alcances**

Los puntos controvertidos son las pretensiones planteadas por las partes y que ha sido definida en la audiencia única sobre los cuales el juzgador va tomar su decisión tomando en cuenta los medios probatorios que han adjuntado las partes.

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

Los puntos controvertidos determinados fueron:

Los puntos controvertidos consisten en los siguientes:

1. Indemnización por despido arbitrario (S/. 10,821.45 nuevos soles)
2. Vacaciones (S/. 1,453.10 nuevos soles)
3. Gratificaciones truncas. (S/. 960.20 nuevos soles)

#### **2.2.1.8. Los Sujetos del proceso**

##### **2.2.1.8.1. El Juez**

En sentido lato, juez equivale a quien tiene autoridad en sentido jurídico equivale a magistrados, juez propiamente dicho vocal de tribunal o miembro del tribunal supremo (...) (Sagastegui ,1996).

##### **2.2.1.8.2. La parte procesal**

Las partes procesales son las personas que intervienen en un proceso judicial para reclamar una determinada pretensión o para resistirse a la pretensión formulada por otro sujeto. A la persona que ejercita la acción se la llama “actor” (el que “actúa”), “parte actora”, o bien “demandante”. A la persona que se resiste a una acción se la llama “parte demandada”, o, simplemente “demandado”. (Alvares, s/f)

De acuerdo al proceso en estudio se aprecia la participación de la parte demandante y la parte demandada; dicho lo anterior el artículo 11° de la Ley N° 27584 distingue entre dos tipos de legitimidad para obrar de carácter activo, dependiendo del sujeto interviniente: a) El administrado; b) La entidad de la Administración Pública.

### **2.2.1.9. La demanda, la contestación de la demanda**

#### **2.2.1.9.1. La demanda**

La demanda. es el acto que puede realizarse en forma oral o mediante un escrito en el cual el justiciable materializa un derecho real, que es en realidad materializar su la pretensión, su petición.

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

La Contestación es un también un acto procesal que desarrolla la parte demandada en el proceso civil y en la cual responde a las imputaciones realizadas por la parte demandante, oponiéndose a las afirmaciones utilizando medios de defensa como es el caso de formular excepciones. (Quisbert, 2010)

#### **2.2.1.9.3. La demanda, la contestación de la demanda en el Proceso judicial en estudio**

##### **La demanda**

Con fecha 14 de febrero de 2011, mediante escrito, doña A en representación de B interpone Demanda de créditos laborales e indemnización por despido arbitrario contra Empresa., solicitando el pago de sus créditos laborales más los intereses legales, costas y costos del proceso, por los siguientes conceptos:

- a) Indemnización por despido arbitrario: S/. 10,821.45 nuevos soles;
- b) Vacaciones: S/. 1,453.10 nuevos soles;
- c) Gratificaciones Truncas: S/. 960.20 nuevos soles.

#### **2.2.1.10. La prueba**

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

Semánticamente significa efecto y acción de probar. Es el argumento, la razón, el medio o el instrumento con que se pretende hacer verídico un hecho, una falsedad o verdad de algo (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

##### **2.2.1.10.2. En sentido jurídico procesal**

Couture (2002 señala que la prueba comprende dos cosas; averiguar y comprobar. El problema sobre la prueba está en establecer qué es la prueba; qué se está probando,

quien es el que está probando, cómo se ha probado, qué valor debe tener la prueba aportada.

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

El Art. 188° del Código Procesal Civil que establece: “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones” (Cajas, 2011).

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

Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia

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

Rodríguez (1995) señala que el objeto de la prueba es dar certeza al juzgador que lo que va a definir en la sentencia es lo correcto, estas pruebas son aportadas por las partes del proceso, cada uno de ellos tratando de sustentar su verdad.

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

Rodríguez (1995) señala que la prueba es la obligación que tiene los justiciables de aportar al proceso las pruebas y medios probatorios que sustenten los hechos y sus pretensiones para que el juez luego de valorarlas le permita tomar una decisión en base a la valoración de los mismos.

#### **2.2.1.10.7. La valoración conjunta**

Se encuentra previsto en el Art. 197 del Código Procesal Civil, en el señala: “Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión” (Sagástegui, 2003).

#### **2.2.1.10.14. Las pruebas y la sentencia**

La sentencia no es sino el resultado de la decisión que adopta el juzgador en forma interna y que se exterioriza mediante un documento en el cual señala las razones por las cuales ha tomado la decisión de amparar el derecho de una de las partes, tomando como sustento las pruebas actuadas y valoradas cuya valoración se exponen en los argumentos de la sentencia.

#### **2.2.1.10.15. Medio probatorio actuado en el proceso judicial en estudio**

En el proceso laboral se utilizaron según arelavo (2007) define a sí a los medios probatorios que la prueba es la demostración por los medios que la ley permite de la veracidad de los hechos discutidos en el proceso. En cuanto a los medios probatorios nos atrevemos a definirlos como todas aquellas herramientas procesales aportadas por las partes y excepcionalmente solicitadas por el juez

Como ya hemos observado los medios probatorios se ofrecen en la postulación del proceso, cada parte se compromete en probar las afirmaciones que realicen empero que en el caso particular del derecho procesal laboral la carga de la prueba puede invertirse, por ejemplo, el empleador debe demostrar en que hechos se ha fundado para realizar su despido,

##### **a) El trabajador está obligado a probar lo siguiente**

- La prueba de la relación laboral
- La prueba de la existencia del despido
- La prueba de la nulidad del despido
- La prueba de los actos de hostilidad

##### **b) el empleador tiene a su cargo los siguientes medios probatorios:**

- La prueba de la causa del despido
- El cumplimiento de sus obligaciones contenidas en la ley, los convenios colectivos de trabajo, el reglamento interno de trabajo, el contrato individual de trabajo y la costumbre laboral.

**El medio probatorio que se pueden ofrecer en un proceso laboral son:**

- Declaración de parte



- Declaración testimonial
- Los documentales
- La pericia
- La inspección judicial
- La prueba anticipada

**Los documentales:**

“Puede definirse al documento como el instrumento u objeto normalmente escrito, en cuyo texto se consigna o representa alguna cosa apta para esclarecer un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos. Es objeto porque es algo material y de naturaleza real, en el que consta una declaración de voluntad de una persona o varias, o bien la expresión de una idea, pensamiento, conocimiento o experiencia” (Sagástegui, 2003, p. 468).

Normalmente se les asocia con los instrumentos dado su carácter escrito aunque debe incluirse en este rubro a variantes como retratos fotografías, grabaciones entre otras, debe recordarse que los empleadores tienen la obligación de mantener archivos hasta cinco años de la ocurrencia de los hechos, salvo el caso de las planillas de pago.

**Algunos documentos usuales son:**

- Las boletas de pago
- Las planillas de pago, etc.

**La pericia:**

Es la opinión especializada que formula un experto en determinada materia

**2.2.1.10.15.2. Documentos presentados en el proceso judicial en estudio**

**Parte demandante:**

- Copia de la carta de pre aviso de despido
- Copia de la carta de despido
- Boletas de pago
- La copia de la constatación policial de fecha 28 12 2010

**Parte demandante:**

- Copia de la carta de pre aviso de despido
- Copia de la carta de despido
- Boletas de pago
- La pericia que efectuaran un perito judicial a las planillas correspondientes a los años 2004 a 210
- Cargo de la liquidación cobrada por el trabajador
- Cargo del certificado de trabajo
- Cargo de la carta de cts. dirigida al banco
- Copia legalizada de la denuncia policial 28 octubre 2010
- Copia legalizada del informe del hurto realizado por Polsegur

### **2.2.1.11. Las resoluciones judiciales**

#### **2.2.1.11.1. Concepto**

En sentido general, una resolución es un documento en el cual se evidencia las decisiones adoptadas por una autoridad competente, respecto a una situación concreta

#### **2.2.1.11.2. Clases de resoluciones judiciales**

El Código Procesal Civil, establece tres clases de resoluciones:

El **decreto**: son de mero trámite.

El **auto**, donde se adoptan decisiones, pero no sobre el fondo del proceso

La **sentencia**, donde se define el fondo del proceso.

### **2.2.1.12. La sentencia**

#### **2.2.1.12.1. Etimología**

Según Gómez (2008) “sentencia” deriva del latín, del verbo: “Sentio, is, ire, sensi, sensum”, que significa sentir; señala que es lo realiza el juez al emitir una sentencia, allí el juez manifiesta y expresa lo que siente en su interior, a través del conocimiento que pudo adquirir de los hechos y de los medios probatorios que se actuaron durante el proceso.

### **2.2.1.12.2. Concepto**

En diversas fuentes y la praxis judicial al referirse a la sentencia, se le identifica como una resolución.

Según León (2008) autor del Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales publicado por la AMAG, la sentencia es: “una resolución jurídica, es aquella, sea de carácter administrativa o judicial, que pone fin a un conflicto mediante una decisión fundamentada en el orden legal vigente” (p.15).

### **2.2.1.12.3. La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido**

**Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal laboral. Las normas relacionadas con la sentencia son:**

**En la Ley Procesal de Trabajo N° 26636**

#### **Art. 31°.- Contenido de la sentencia**

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia de derecho.

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso que la declare fundado total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente sobre los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia. (Priori, 2011, p. 180)

#### **Art.41°.- Sentencias estimatorias**

**D. Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario. Las normas relacionadas con**

**la sentencia son:**

**Art. 41 °.- Sentencias estimatorias**

La sentencia que declare fundada la demanda podrá decidir en función de la pretensión planteada lo siguiente:

La nulidad, total o parcial, ineficacia del acto administrativo impugnado, de acuerdo a lo demandado.

El restablecimiento o reconocimiento de una situación jurídica individualizada y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para el restablecimiento o reconocimiento de la situación jurídica lesionada, aun cuando no hayan sido pretendidas en la demanda.

La cesación de la actuación material que no se sustente en acto administrativo y la adopción de cuanta medida sea necesaria para obtener la efectividad de la sentencia, sin perjuicio de poner en conocimiento del Ministerio Público el incumplimiento para el inicio del proceso penal correspondiente y la determinación de los daños y perjuicios que resulten de dicho incumplimiento.

El plazo en el que la administración debe cumplir con realizar una determinada actuación a la que está obligada, sin perjuicio de poner en conocimiento del Ministerio Público el incumplimiento para el inicio del proceso penal correspondiente y la determinación de los daños y perjuicios que resulten de dicho incumplimiento.

El monto de la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados. (Cajas, 2011)

**2.2.1.12.4. Principios relevantes en el contenido de la sentencia**

Estos son,

- El de congruencia procesal y
- El de motivación.

#### **2.2.1.12.4.1. El de congruencia procesal**

El juzgador en la sentencia debe resolver todos y cada uno de los puntos controvertidos que fueron fijados en la resolución de la audiencia única; debe hacerlo en una forma y precisa.

#### **2.2.1.12.4.2. El de motivación**

El juzgador en la sentencia que emite debe sustentar su fallo o decisión utilizando razonamientos de hecho y derecho, argumentaciones claras y precisas que sustenten con firmeza su decisión.

#### **Funciones de la motivación**

Motivar o fundamentar es expresar las razones en base a un razonamiento lógico jurídico del porque tomó tal o cual decisión, favorable o desfavorable al demandante o accionante.

#### **2.2.1.13. Medios impugnatorios**

##### **2.2.1.13.1. Concepto**

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente (Ticona, 1994).

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

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es una actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos.

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

De la Ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo se difiere los medios impugnatorios siguientes:

Artículo 50.- Medios Impugnatorios

En el proceso laboral proceden los siguientes recursos:

**El recurso de reposición**, contra los decretos a fin de que el Juez los revoque.

**El recurso de apelación**, contra las siguientes resoluciones:

Contra las sentencias, excepto las impugnables con recurso de casación y las excluidas por convenio entre las partes;

Contra los autos, excepto los excluidos por ley.

**El recurso de casación**, contra:

a) Las sentencias que expiden las Cortes Superiores;

b) Los autos que expiden las Cortes Superiores que, en revisión, ponen fin al proceso.

**El recurso de queja**, contra las resoluciones que declaran inadmisibles e improcedentes el recurso de apelación o casación.

#### **2.2.1.13.4. La apelación**

Priori (2009) refiere:

Es un medio impugnatorio ordinario y propio por medio del cual se denuncia los errores en los que ha incurrido el Juez al expedir un auto o una sentencia. Se dice que es un medio impugnatorio propio pues es planteado ante el mismo Juez que cometió el error (sean in procediendo, sea in iudicando) para que éste, luego de examinar sus requisitos de admisibilidad y procedencia, lo eleve al órgano superior, con la finalidad de que sea este último quien revise el error denunciado y, en su caso, confirme, anule o revoque, la resolución impugnada. (p. 234)

El recurso de apelación conforme la ley N° 26636 ley procesal de trabajo en los artículos N° 53 en su inciso 1). en contra de la sentencia de primera instancia para que la misma sea revocada y reformándola debiéndola declarar fundada en todo su extremo. Así mismo cumple con el artículo N° 52 de la presente ley, que el recurso de apelación se presenta el plazo de 05 días de ser notificada con la sentencia de primera instancia.

#### **2.2.1.13.5. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio**

**Petitorio del recurso de apelación. -**

Dentro del plazo de ley, procedo a interponer Recurso de apelación contra la Sentencia, Resolución N° 16 de fecha veintiocho de enero del 2013, la misma que declara fundada en parte la demanda, a efectos que dicha resolución sea declarada nula o revocada por el Superior Jerárquico, en atención al perjuicio que irroga a mi defendida.

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

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

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: pago de pensión de jubilación y reintegros (Expediente N°00078-2011-0-1308-JR-LA-02)

### **2.2.2.2. Contenidos de carácter sustantivo: Pago de Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario.**

#### **2.2.2.2.1. El derecho al trabajo**

Arévalo (2016) sostiene que el derecho al trabajo es un conjunto de normas y principios jurídicos que tienen un carácter protector para regular las relaciones individuales y colectivas de trabajo, que existen entre las unidades de producción de bienes o de servicios con los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para estas a cambio de una retribución económica.

El Tribunal Constitucional en el expediente. N.º 00263-2012-AA/TC, señala que siendo el derecho al trabajo es un derecho que está reconocido por el artículo 22º de la Constitución; 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. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de

este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

#### **2.2.2.2.1.1. Marco de protección legal del derecho al trabajo**

El derecho al trabajo, está reconocido por la Constitución política del Perú del año 1993.

#### **2.2.2.2.1.2. Principios aplicables en el derecho de trabajo**

Calvo (s. f.) señala que los principios del Derecho del Trabajo son lineamientos o preceptos que orientan e inspiran la normatividad en materia laboral”.

- a. Irrenunciabilidad de derechos.
- b. El principio de primacía de la realidad.
- c. El principio protector.
- d. Principio de la buena fe.
- e. Principio de la retroactividad benigna.
- f. El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

#### **Régimen Laboral:**

En la actividad pública, entre regímenes laborales generales y especiales existen 15 (fiscales, diplomáticos, gerentes públicos, militares y policías, CAS y otros). En tanto, para la actividad privada son 24 los regímenes laborales especiales (personal de confianza, agrarios, exportación no tradicional, practicantes, microempresa, entre otros). A estos regímenes especiales ahora se suma el nuevo régimen laboral de jóvenes con menores costos laborales. Salvo en el régimen general, otros regímenes flexibles contemplan menores beneficios para incentivar la contratación de trabajadores.

#### **Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú**

Carrera Administrativa (DLeg 276 - 1984)

Sin Carrera con vínculo laboral Régimen de la actividad privada (DLeg 728 - 1991)

Contratación Administrativa de Servicios - CAS (DLeg 1057 - 2008 y medicado



2012)

### **Regímenes laborales privados en el Perú**

Sin Carrera con vínculo laboral Régimen de la actividad privada (DLeg 728 - 1991)

Régimen especial Personal de confianza, agrarios, exportación no tradicional, practicantes, microempresa,

#### **2.2.2.2.2. Contrato de trabajo**

##### **2.2.2.2.2.1. Concepto**

Cabanellas (1979) citado por Arévalo (2016) lo define como aquel que tiene por objeto la prestación previa retribución económica de servicios, ya sea mercantiles, industriales o agrícolas.

##### **2.2.2.2.2.2. Características del contrato de trabajo**

Haro (2010) denota una serie de características que lo diferencian un tanto de los contratos civiles:

- a. Es consensual.
- b. Es sinalagmático.
- c. Es oneroso.
- d. Es conmutativo.
- e. Es de tracto sucesivo.
- f. Es contrato no solemne.
- g. Es personal.

##### **2.2.2.2.2.3. Elementos esenciales del contrato de trabajo**

Son tres elementos:

###### **a.-Prestación de Servicios**

Fluye de un contrato de trabajo es personalísima –intuitio personae – y no puede ser delegada a un tercero, salvo caso de trabajo familiar. (Toyama, p. 49)

Sanguineti (1987) indica que la prestación de servicios: “La obligación del trabajador de poner a disposición el empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual es inseparable de su personalidad, y no el resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma”.

### **b.- Remuneración**

Constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita (Toyama, p. 50).

### **c.- Subordinación**

Este es el elemento determinante para establecer la existencia del vínculo laboral, por lo cual el trabajador vende sus servicios a un empleador, el mismo que tiene la facultad de normar por medio de reglamentos internos las labores, da las ordenes que son necesarias para que se ejecuten, y también tiene la facultad de imponer sanciones disciplinarias, dentro de los límites de la razón, ante cualquier infracción o incumplimiento de obligaciones por parte de del trabajador. (García, 2010, p.19)

Art. 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) aprobado por el Decreto Supremo N°003-97, indica que: “En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”.

### **Tipos de contratos de trabajo.**

#### **Contrato indefinido**

De acuerdo a Morales, este tipo de contrato no tiene una fecha determinada de expiración. La causal de despido puede ser una falta grave que amerite que un trabajador deba ser apartado de la empresa. El empleado bajo este tipo de contrato goza de todos los beneficios laborales que brinda la ley peruana; es decir, CTS, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones, seguro social, entre otros.

#### **Contrato a plazo fijo o determinado**

En este caso, empleado y empleador acordaron que el vínculo laboral solo sea por un tiempo determinado, para ejercer una actividad o necesidad específica. Hay tres subdivisiones para este tipo de contrato.

- **Temporal:** Se puede dar por lanzamiento o inicio de actividad; por la necesidad de mercado, por ejemplo, en campañas del Día de la Madre o Día del Padre donde se exige una mayor cantidad de producción; y la reconversión empresarial que se produce cuando se afrontan cambios importantes dentro de ella. Inicio de actividad, necesidad de mercado, reconversión empresarial

- **Ocasional:** Puede darse por suplencia, como reemplazo por vacaciones o descanso, pero o post natal; y emergencia, cuyo fin es cubrir necesidades imprevistas y graves.

- **Accidental:** Puede ser específico, que permite actividades cuyo inicio y fin estén claramente predeterminados; intermitente, que es para necesidades permanentes pero discontinuas; y el contrato de temporada, que solo es para servicios puntuales que no son frecuentes.

El plazo para este tipo de contrato no puede superar los cinco años; si fuera el caso, la condición del empleado cambia y pasa a tener un contrato indefinido. Morales puntualiza que este contrato debe ser registrado ante el Ministerio Trabajo y Promoción del empleo dentro de 15 días, especificando la fecha de inicio y culminación.

### **Contrato a tiempo parcial**

El contrato a tiempo parcial o “part-time” demanda un horario de trabajo que no supera una jornada de 4 horas diarias. A diferencia del contrato indefinido o de plazo fijo, los trabajadores que tienen esta modalidad, no tienen derecho a los beneficios laborales como CTS, vacaciones, indemnización por falta del descanso vacacional ni la indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, tienen derecho a gratificaciones legales y derecho al descanso semanal obligatorio, al descanso en feriados, horas extras, seguro social, seguro de vida, pensiones, asignación familiar, utilidades y sindicalización.

#### **2.2.2.2.3. El despido arbitrario**

##### **2.2.2.2.3.1. Definición de despido**

Arévalo (2016) lo define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador, basado o no en la existencia de una causa justa.

##### **2.2.2.2.3.2. Características del despido**

El mismo autor citando a Montoya (2001) atribuye al acto de despido las siguientes

características;

- a) Es un acto unilateral, pues la extinción del contrato de trabajo se origina en la sola voluntad del empleador, sin tener en cuenta la del trabajador, quien en la mayoría de las veces tiene una actitud contestataria a la decisión de su empleador.
- b) Es un acto constitutivo, por cuanto la decisión del empleador tiene carácter constitutivo dando por concluida la relación laboral.
- c) Es un acto de recepción, porque este acto solo tendrá efectividad a partir de que el trabajador afectado toma conocimiento del mismo.
- d) Es un acto instantáneo, pues la decisión del empleador extingue a futuro los efectos del contrato de trabajo.

#### **2.2.2.2.3.2. Causas de despido**

##### **Relacionadas con la capacidad del trabajador.**

- Detrimiento de facultad física o mental
- Rendimiento Deficiente
- Negativa injustificada de Examen Médico

##### **Relacionadas con la conducta del trabajador.**

- **Comisión de Falta Grave:** Artículo 25.- 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.
  - b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;

- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;
- f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y falta miento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;
- g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta;
- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.
- **Condena penal por Delito doloso:** Se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria. No importa si hay pena privativa de la libertad efectiva.
  - Manifestación de despido del empleador.
  - No opera si no manifiesta voluntad o si ha conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

Artículo 27.- El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del Artículo 24 se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador

- **Inhabilitación del trabajador.**

#### **2.2.2.2.3.3. Clases de despido**

La Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente No. 976-2001-AA/TC-Huánuco, caso Eusebio Llanos Huasco del 3 de marzo del 2003, ha servido para que concordando con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se establezca los siguientes tipos de despido; según Arévalo (2016);

- **Despido incausado**, que es el que cuando se produce cuando se despide al trabajador ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresar causa alguna derivada de la conducta o labor que la justifique.
- **Despido fraudulento**, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, contrario a la verdad y la rectitud de las relaciones verbales.
- **Despido nulo**, es aquel que tiene como motivo cualquiera de las clases de discriminación prohibidas por la constitución o la ley; o que vulnere los derechos fundamentales del trabajador. Se encuentra regulado en el artículo 29º, del Decreto Legislativo No. 728.
- **Despido injustificado**. Se produce cuando el empleador manifiesta su voluntad extintiva de la relación laboral sin expresión de causa, con el incumplimiento de las formalidades, procedimientos, sin probanza de la causa en caso de haber sido invocada en el marco de un proceso.

#### **2.2.2.2.3.3.1. Tramite del procedo de despido**

En primer lugar, el empleador debe otorgar al trabajador que ha incurrido en una causa justa de despido un plazo para que éste efectúe su descargo. Este plazo, en el caso de que la causa esté relacionada con la conducta, no podrá ser menor de seis días naturales para que el trabajador pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan. La ley establece la exoneración de este plazo en aquellos casos de

falta grave flagrante en que no resulte razonable la posibilidad de otorgamiento de dicho plazo. El reglamento, por su parte, establece que el plazo de los seis días puede ser ampliado por el empleador. El plazo para el descargo será de treinta días naturales en el caso que se necesario que el trabajador demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Las comunicaciones que se cursen sobre este particular se entenderán como válidamente entregados si son dirigidos al último domicilio registrado por el trabajador en su centro de trabajo, aunque al momento de su entrega no se encontrare presente. Del mismo modo el empleador podrá entregarlas al trabajador bajo.

Después de producido el descargo o inmediatamente después de vencido el plazo sin que se haya producido la respuesta del servido, el empleador puede despedir inmediatamente al trabajador. De conformidad a lo señalado en el art. 183°, numeral 4, del Código Civil, el cómputo del plazo de seis o treinta días precedentemente anotado, excluye el día inicial, es decir el día que el trabajador recibió la carta. Si el último día de plazo es inhábil, a tenor del numeral 5 de la cita legal reseñada, vence el primer día hábil siguiente

#### **2.2.2.2.3.4. Despido arbitrario**

El artículo 34 de la LPCL hace mención al despido arbitrario cuando señala: (...) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización (...).

Toyama (2015) señala que el despido es arbitrario en los siguientes supuestos:

- Un despido por una causal no prevista en las normas legales
- Cuando no se cumplen con las formalidades establecidas
- Cuando se imputa una causa, pero judicialmente se demuestra que esta no existe o no era de tal magnitud que configurara una falta grave

#### **2.2.2.2.3.4. La protección contra el despido**

##### **2.2.2.2.3.4.1. En la Constitución**

La Constitución Política de 1993 en su artículo 27°. Establece: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario

#### **2.2.2.2.3.4.1. En la Ley de la Productividad y Competitividad laboral**

Se regula en el artículo 22 que señala: Para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad probada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada

#### **2.2.2.2.4. Los Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario**

Constituyen Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario las remuneraciones las compensaciones de tiempo de servicios las indemnizaciones y en general los beneficios d por ley que se adeudan a los trabajadores

Los Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario comprenden los aportes a impagos tanto al sistema nacional de pensiones y los intereses y los gastos que por tales conceptos pudieran devengarse; los Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario tienen prioridad para el pago

Los Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario tienen prioridad sobre cualquier otra obligación de la empresa o empleador Los bienes de este se encuentran afectos al pago íntegro de los Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario adeudados Si estos no alcanzan el pago se efectuará a prorrata

#### **2.2.2.2.4.1 Monto de la indemnización**

Contratos indeterminados artículo 38 de la ley de productividad y competitividad la indemnización por despido arbitrario será equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicio laborado como máximo 12 remuneraciones

**Con respecto a la remuneración mensual,** corresponde tomar en cuenta lo determinado por el artículo 6 de la 728 LPCL según el cual constituye remuneraciones del íntegro que percibe el trabajador por su servicio, es decir todo aquel concepto otorgado regularmente, desde el haber básico hasta las remuneraciones complementarias, solo quedando exceptuados conceptos señalados en los artículos 19 y 20 del TUO de la ley de compensación por tiempo de servicio, aprobado por el D, S n 001-97-TR.



#### **2.2.2.2.4.1. Principales requisitos para adquirir los beneficios otorgados por la ley 728 la productividad y conectividad**

**Jornada de trabajo para los empleados:** Ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas por semana como máximo.

**Horas extraordinarias de trabajo:** Se pagan con un recargo a convenir, pero por las primeras 2 horas no podrá ser inferior al 25% por hora (calculado sobre la remuneración mensual del trabajador). Por las horas restantes no será inferior al 35% por hora.

**Turno de noche:** De 10:00 p.m. a 6:00 a.m. El pago a los empleados no será inferior al salario mínimo mensual más un recargo del 35% como mínimo.

**Salario mínimo vital:** S/ 850 (Aproximadamente US\$ 250).

**Periodo de prueba:** Todos los contratos antes mencionados permiten un periodo de prueba de 3 meses. Durante este plazo, el empleado no tiene derecho a indemnización en caso de despido arbitrario. Este periodo de prueba se puede extender a 6 meses para los trabajadores cualificados o aquellos en puestos de confianza y a 12 meses para el personal directivo.

#### **2.2.2.2.4.2. Beneficios Sociales**

Son todos los conceptos que debe p y aportes legales el trabajador al extinguirse el contrato de trabajo. Típicamente se consideran la compensación por tiempo de servicios, las vacaciones y gratificaciones truncas, así como los tributos y aportes legales que inciden sobre estas, Por otro lado, se debería calcular los conceptos que no se pagaron oportunamente como puede ser una gratificación legal más los intereses laborales (Toyama, 2008, p. 272).

#### **2.2.2.2.4.3. Gratificaciones**

Son aquella suma de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y usualmente no tiene relación directa con la cantidad o calidad de los servicios prestados (Toyama, 2008, p. 319).

Ley N° 27735, que en su artículo 1° dispone: “La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos

gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad”

Artículo 7° de la misma ley establece que: “Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados”

#### **2.2.2.2.4.2. Gratificaciones truncas**

Si el trabajador no tiene vínculo laboral a la fecha que corresponde percibir el beneficio, pero hubiera laborado por lo menos un mes completo lo que le correspondería Seria las gratificaciones truncas

El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador siempre que tenga cuando menos un mes integro de servicio

#### **Con respecto a las remuneraciones computables para gratificaciones truncas:**

**Con respecto a la remuneración mensual,** corresponde tomar en cuenta lo determinado por el artículo 6 de la 728 LPCL según el cual constituye remuneraciones del integro que percibe el trabajador por su servicio, es decir todo aquel concepto otorgado regularmente, desde el haber básico hasta las remuneraciones complementarias, solo quedando exceptuados conceptos señalados en los artículos 19 y 20 del TUO de la ley de compensación por tiempo de servicio, aprobado por el D, S n 001-97-TR.

Con respecto a las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa horas (extras comisiones, etc.) ingresan por en función al promedio de los seis meses anteriores al inicio de descanso, siempre que hayan sido cuando menos en tres meses dentro del semestre

#### **2.2.2.2.4.4. Vacaciones**

“Es el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, de

suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción” (Castillo, Belleza, Vilcapoma, Coloma, y Cano, 2009).

El artículo 10° del Decreto legislativo N° 713 nos informa: “Que el trabajador tiene derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios”

El artículo 15° del Decreto Legislativo. N° 713 nos informa: “Que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando”.

#### **2.2.2.4.3.1. Vacaciones truncas**

En consonancia con el artículo 22° del Decreto Legislativo No. 713, si se extingue el vínculo laboral posterior al cumplimiento del año de servicios y el correlativo récord vacacional, sin haber gozado del descanso, al prestador del servicio le asiste el derecho al pago del íntegro de la retribución vacacional.

En lo que respecta a los descansos remunerados truncos, si el trabajador cesa en el empleo sin haber cumplido el primer año o sin haber completado un nuevo año de servicios, sólo tendrá derecho a tantos dozavos (meses efectivos laborados) y treintavos (fracciones de mes –días) de la remuneración vacacional como meses y días respectivamente haya prestado el servicio.

En este sentido, se conceptuará como vacaciones truncas cuando el prestador del servicio haya finalizado sus labores en el centro de trabajo no habiéndose verificado la completitud del año de servicios y el respectivo récord vacacional.

En el artículo 23° del Decreto Supremo No 012-92-TR, se prescribe que al haberse un mes laborado corresponde el abono del récord trunco vacacional.

#### **Con respecto a las remuneraciones computables para vacacione truncas:**

**Con respecto a la remuneración mensual**, corresponde tomar en cuenta lo determinado por el artículo 6 de la 728 LPCL según el cual constituye remuneraciones del íntegro que percibe el trabajador por su servicio, es decir todo aquel concepto otorgado regularmente, desde el haber básico hasta las

remuneraciones complementarias, solo quedando exceptuados conceptos señalados en los artículos 19 y 20 del TUO de la ley de compensación por tiempo de servicio, aprobado por el D,S n 001-97-TR.

Con respecto a las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa horas (extras comisiones, etc.) ingresan por en función al promedio de los seis meses anteriores al inicio de descanso, siempre que hayan sido cuando menos en tres meses dentro del semestre

#### **2.2.2.2.4.3.2. Vacaciones no gozadas.**

El empleador debe pagar una remuneración por el trabajo realizado por el descanso vacacional adquirido y no gozado y adición una indemnización equivalente a una remuneración por no haber gozado del descanso.

#### **2.2.2.2.4.5. Compensación por Tiempo de servicios**

Es un beneficio social al que tiene derecho los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada siempre y cuando cumplan, cuando menos un promedio de una jornada mínima de cuatro horas diarias. De conformidad con lo señalado por el artículo 2 del TUO de la Ley de CTS (aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR) este beneficio se devenga desde el primer mes en que se haya iniciado el vínculo laboral. (García, 2010, p.148).

#### **Jurisprudencia:**

Jurisprudencia de despido arbitrario El Tribunal Constitucional en .la sentencia del EXP. N.O 976-2001-AA/TC, Eusebio Lanos Huasco-HUANUCO, ha señalado:

11. El artículo 27 de la Constitución prescribe: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Mediante dicho precepto constitucional nos consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, es decir, el derecho "a no ser despedido arbitrariamente". Sólo reconoce el derecho del trabajador a la "protección adecuada" contra el despido arbitrario.

El referido artículo no indica en qué términos ha de entenderse esa "protección adecuada". En su lugar señala que la ley tiene la responsabilidad de establecerla; es decir, que su desarrollo está sujeto al principio de reserva de ley. En la medida que el artículo 27 constitucional no establece los términos en que debe entenderse la protección adecuada" y prevé una reserva de ley para su desarrollo, el derecho allí reconocido constituye lo que en la doctrina constitucional se denomina un "derecho constitucional de configuración legal".

Evidentemente, el que la Constitución no indique los términos de esa protección adecuada, no quiere decir que exista prima jacie una convalidación tácita de cualquier posible desarrollo legislativo que se haga en tomo al derecho reconocido en su artículo 27 o, acaso, que se entienda que el legislador se encuentre absolutamente desvinculado de la Norma Suprema. Si bien el texto constitucional no ha establecido cómo puede entenderse dicha protección contra el despido arbitrario, ella exige que, cualesquiera que sean las opciones que se adopten legislativamente, éstas deban satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad o, como dice expresamente el texto constitucional, se trate de medidas "adecuadas".

Ante la diversidad de las formas cómo el legislador nacional puede desarrollar el contenido del derecho en referencia, para lo que goza un amplio margen de discrecionalidad dentro de lo permitido constitucionalmente, este Tribunal considera que dicho tema puede ser abordado, por decirlo así, desde dos perspectivas: por un lado, a través de un régimen de carácter "sustantivo" y, por otro, con un régimen de carácter "procesal":

12. a) Según la primera, en su dimensión sustantiva, esto es, aquella que atañe al modo cómo ha de entenderse la protección adecuada contra el despido arbitrario regulado por el artículo 27 de la Constitución, el legislador puede adoptar, entre otras fórmulas intermedias, por las siguientes:

- a.1) Protección "preventiva" del despido arbitrario Según este modo posible de desarrollo legislativo del artículo 27 de la Constitución, el contenido del derecho puede ser configurado por el legislador de modo tal que se "prevenga", "evite" o "impida" que un trabajador pueda ser despedido arbitrariamente. Es decir, que mediante ley se prevea que no se puede despedir arbitrariamente al trabajador si es que no es por alguna causal y en la medida que ésta se pruebe, previo procedimiento disciplinario, si fuera el caso.

Recibe la calificación de preventiva debido a que la protección adecuada que enuncia el artículo 27 de la Constitución se traduce en evitar el despido arbitrario. En nuestro ordenamiento jurídico, un régimen de protección adecuada contra el despido arbitrario en esos términos es el que se ha previsto para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública, a través del Decreto Legislativo N°.276.

A su vez, 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 la causa justa de despido y otorgado un plazo no menor a 6días naturales para que pueda defenderse de dichos cargos, salvo el caso de falta grave flagrante. Al respecto este Tribunal, en la sentencia recaída en el Expediente N°. 976-96-AA/TC, estableció que la omisión del procedimiento previo de defensa del trabajador vulnera el derecho constitucional al debido proceso, por lo que procedió a amparar el derecho lesionado ordenando la reposición del recurrente. En el mismo sentido se ha pronunciado en las sentencias recaídas en los expedientes Nos. 1112-98-AA/TC; 970-96-AA/TC,795-98-AAITC, 482-99-AAITC, 019-98-AA/TC, 712-99-AAITC y 150-2000-AAITe.

- a.2) Protección "reparadora" contra el despido arbitrario Según este segundo criterio, el legislador puede optar por desarrollar el contenido del derecho regulado por el artículo 27 de la Constitución de modo talque, ante el supuesto de despido arbitrario

contra un trabajador, la ley prevé, una compensación económica o una indemnización por el accionar arbitrario del empleador. En tal supuesto, la ley no evita que se produzca el despido arbitrario, sino que se limita a reparar patrimonialmente sus consecuencias.

El Tribunal Constitucional considera que el régimen resarcitorio es compatible con los principios y valores constitucionales en aquellos casos en los que, o bien el trabajador, una vez que fue despedido arbitrariamente, cobra la indemnización correspondiente o, en su defecto, inicia una acción judicial ordinaria con el objeto de que se califique el despido como injustificado, con el propósito de exigir del empleador el pago compulsivo de la referida indemnización. En cualquiera de esos casos, por tratarse de una decisión enteramente asumida conforme a su libre albedrío por el trabajador, la protección adecuada contra el despido arbitrario debe traducirse inexorablemente en el pago de la correspondiente indemnización. En tal caso, el trabajador decide que la protección adecuada es el pago de su indemnización.

Así lo ha sostenido este Tribunal Constitucional en el caso Ramírez Alzamora (STC recaída en el Expediente N.O 0532-2001 -AAITC), donde declaró infundada la demanda planteada como consecuencia de un despido arbitrario, pues previamente el demandante aceptó el pago de sus beneficios sociales y la indemnización por el despido. En aquella ocasión, este Tribunal señaló lo siguiente: "De fojas cincuenta y cuatro a cincuenta y cinco obras la liquidación por tiempo de servicios debidamente suscrita por el demandante, en la que se consigna el pago de la indemnización por despido arbitrario y demás beneficios sociales que establece la normativa laboral; lo que acredita que quedó extinguida la relación laboral entre las partes, conforme lo ha establecido este Tribunal a través de uniforme y reiterada jurisprudencia".

Este es, por cierto, el régimen legal que ha sido adoptado por el legislador tratándose de trabajadores sujetos a la actividad privada. Por ello, a juicio del Tribunal Constitucional, el artículo 34 del Decreto Legislativo No 728, en concordancia con lo establecido en el inciso d) del artículo 7 del Protocolo de San Salvador -vigente en el Perú desde el 7 de mayo de 1995-, ha previsto la indemnización como uno de los modos mediante los cuales el trabajador despedido arbitrariamente puede ser protegido adecuadamente y, por ello, no es inconstitucional.

13. b) Sin embargo, el establecimiento de un régimen "sustantivo" de protección adecuada contra el despido arbitrario, en los términos que antes se ha indicado, no es incompatible con la opción de que el mismo legislador establezca, simultáneamente, un sistema de protección adecuada contra el despido arbitrario, por decirlo así, de carácter "procesal".

Es decir, el establecimiento mediante ley de un régimen de protección jurisdiccional contra el despido arbitrario que, en algunas oportunidades, puede encontrarse estrechamente relacionado con el régimen sustantivo, pero que, en otros, también puede tener un alcance totalmente independiente.

b.1). En efecto, un modelo de protección procesal, estrechamente ligado al régimen de protección sustantiva, que aquí se ha denominado de carácter reparador, es lo que sucede con la acción indemnizatoria o, excluyentemente, la acción impugnatoria de despido (con excepción del supuesto de despido "nulo") en el ámbito de la jurisdicción ordinaria. En tal supuesto, el régimen de protección procesal se encuentra inexorablemente vinculado con lo dispuesto por el Decreto Legislativo. 728, pues, de advertirse que el despido del que fue objeto un trabajador fue

arbitrario, el juez laboral no podrá tutelar el derecho más allá de lo que en dicha legislación se prevé a propósito de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada; es decir, ordenar el pago de la indemnización correspondiente.

Se trata de un sistema de protección adecuada contra el despido arbitrario que tiene una eficacia resarcitoria y, como tal, se trata de un derecho que el ordenamiento reconoce al trabajador, tal como se desprende, por lo demás, de la propia ubicación Estructural asignada al artículo 34 dentro del Decreto Legislativo N°. 728.

b.2). Sin embargo, como antes se ha anotado, aliado de ella, puede establecerse un sistema o régimen de protección jurisdiccional con alcances diferentes. Es decir, que vez de prever una eficacia resarcitoria, pueda establecerse una vía procesal de eficacia restitutoria. Es lo que sucede con el régimen de protección procesal previsto a través del proceso de amparo constitucional.

### **Jurisprudencia con respecto de indemnización por despido arbitrario**

Al respecto la Sentencia Casatorio Laboral 5423-2014 señala:

Décimo Quinto.- Al respecto, debemos decir que la indemnización por despido arbitrario ha sido establecida por el artículo 76° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el veintisiete de marzo de mil novecientos noventa y siete, como única reparación por el término arbitrario de la relación laboral; lo que resulta concordante con el numeral 1.a) del artículo 12° del Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, suscrito el veintidós de junio de mil novecientos ochenta y dos; el cual si bien no ha sido ratificado por el Perú; sin embargo, ha servido de fuente orientadora para la legislación peruana, sobre todo para la regulación del despido en el texto original del Decreto Legislativo N° 728, y que se ha mantenido en el Texto Único Ordenado citado precedentemente.

Décimo Sexto. - Conforme a lo expuesto, resulta pertinente señalar que todo despido injustificado, trae consigo daños a la persona que lo sufre, por cuanto de una manera u otra, deja de percibir remuneraciones y queda en el desamparo económico; más aún en un país como el nuestro donde los puestos de trabajo son escasos.

Décimo Séptimo. - En tal sentido, para evitar que el trabajador afectado por un despido arbitrario tenga que recurrir a la vía judicial para discutir sobre la existencia o no, de daños y perjuicios en su contra, incluido el daño moral, es que la ley ha considerado establecer una indemnización tarifada, que comprende los daños patrimoniales; así como, los extramatrimoniales originados por el despido.

## **2.3. Marco Conceptual**

### **Calidad**

Propiedad o propiedades de una persona o cosa que permiten valorar con respecto a

las restantes de su especie (Diccionario de la Lengua Española, s.f., párr. 2)

### **Carga de la prueba**

Consiste en la obligación que tiene los litigantes de demostrar la verdad de sus afirmaciones mediante medios probatorios que deben ser alcanzados al juzgador para su respectiva valoración. (Poder Judicial, 2013).

### **Derechos fundamentales**

Conjunto mínimo de facultades que se otorgan a los ciudadanos y también libertades cuyo uso es garantizado por los operadores de justicia y que son reconocidos por la que la constitución 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**

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

### **Evidenciar**

Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto,



sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

### **Jurisprudencia**

Criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias concordes. Conjunto de las sentencias de los tribunales, y doctrina que contienen (Real Academia de la Lengua Española, 2001)

### **Normatividad**

Cualidad de normativo (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

### **Parámetro**

Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación. (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

### **Rango**

Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo, claramente especificados (Diccionario de la lengua española. s.f. párr.2).

### **Sentencia de calidad de rango muy alta**

Calificación asignada a la sentencia analizada, **intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse** al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Sentencia de calidad de rango alta**

Calificación asignada a la sentencia analizada, **sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su aproximación,** al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Sentencia de calidad de rango mediana**

Calificación asignada a la sentencia analizada **con propiedades intermedias,** cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Sentencia de calidad de rango baja**

Calificación asignada a la sentencia analizada, **sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su tendencia a** alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Sentencia de calidad de rango muy baja**

Calificación asignada a la sentencia analizada, **intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a** alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Variable**

Magnitud que puede tener un valor cualquiera de los comprendidos en un conjunto. (Real Academia de la Lengua Española, 2001)

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general:**

- 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 Nulidad de acto administrativo, del expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Huaura, Huacho, son de rango muy alta calidad, respectivamente.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

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

- La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
- La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
- La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.

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

- La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
- La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
- La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.

### III. METODOLOGÍA.

#### 3. 1. Tipo y nivel de la investigación

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

**Cuantitativa.** La investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

**3.1.2. Nivel de investigación.** El nivel de la investigación es exploratorio y descriptivo.

**Exploratoria.** Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

**Descriptiva.** Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; trabajo sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es de presentar una interpretación correcta. (Tamayo, 2012, p.52).

#### 3.2. Diseño de la investigación.

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

**Retrospectiva.** La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno

ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

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

### **3.3. Unidad de análisis.**

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

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso contencioso; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Huaura.

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: N°00078-2011-0-1308-JR-LA-02, sobre el proceso laboral de indemnización por despido arbitrario y créditos laborales, tramitado en la vía del procedimiento ordinario laboral; perteneciente al segundo juzgado civil en la sentencia de primera instancia y al juzgado mixto civil laboral transitorio de Huaura en la sentencia de

segunda instancia; comprensión del distrito del distrito judicial de Huaura.

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

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

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

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

En 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. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

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

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

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

### **3.6. 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.

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

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

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

**3.6.2.1. La primera etapa.** Fue actividad abierta y exploratoria, que 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.

**3.6.2.2. 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.

**3.6.2.3. 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.

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

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

En opinión de Ñaupas, 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).



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

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

**Título:** Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desalojo por ocupante precario, en el expediente N°23273-2013-0-1801-JR-CI-23, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2017.

<b>G/E</b>	<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>HIPÓTESIS</b>
<b>GENERAL</b>	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desalojo por ocupación precaria, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00078-2011-0-1308-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Huaura – Lima, ¿2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desalojo por ocupante precario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00078-2011-0-1308-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Huaura – Lima, ¿2019?	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de créditos laborales e indemnización por despido arbitrario, del N°00078-2011-0-1308-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Huaura – Lima, ¿2019?
<b>E S P E C I F I C O S</b>	<b>Sub problemas de investigación /problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la	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

	congruencia y la descripción de la decisión?	descripción de la decisión.	la decisión son de rango muy alto
	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la parte?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes en de rango muy alto
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho es de rango muy alto
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	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 es de rango muy alto

### 3.8. Principios éticos.

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

Para cumplir con 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, éste se evidencia como **anexo 5**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados

**Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N°00078-2011-0-1308-JR-LA-02. Distrito Judicial de Huaura, Lima. 2019**

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<b>Introducción</b>	<p>JUZGADO MIXTO CIVIL CONSTITUCIONAL LABORAL TRANSITORIO DE HUAURA.</p> <p>MATERIA : PAGO DE CRÉDITOS LABORALES.            EXPEDIENTE N° : 00078 – 2011 – 0 – 1308 – JR – LA – 02            ESPECIALISTA : A            DEMANDADO : B            DEMANDANTE: C  <b>RESOLUCION NÚMERO DIECISÉIS. -</b>            Huacho, veintiocho de enero del dos mil trece. -</p> <p><b>VISTOS:</b> Puesto los autos en Despacho para sentenciar;  <b>Y ATENDIENDO.</b>  <b>ANTECEDENTES.</b>  <b>UNO:</b> Con fecha 14 de febrero de 2011, mediante escrito obrante de fojas 22 a 32, subsanada a fojas 36 y 37, doña D, en representación de don C interpone DEMANDA DE CREDITOS LABORALES E INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO contra EMPRESA B, solicitando el pago de sus créditos laborales</p>	<p>1.El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? No cumple</p> <p>3.Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4.Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha</p>		X								7

	<p>más los intereses legales, costas y costos del proceso, por los siguientes conceptos:</p> <p>a) Indemnización por despido arbitrario: S/. 10,821.45 nuevos soles;</p> <p>b) Vacaciones: S/. 1,453.10 nuevos soles;</p> <p>c) Gratificaciones Truncas: S/. 960.20 nuevos soles.</p> <p><b>ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE.</b></p> <p><b>DOS:</b> El demandante manifiesta lo siguiente:</p> <p>A) Ingresó a laborar para la demandada el día 29 de agosto de 2004, en el horario de 18:00 p.m. a 6:00 a.m., 12 horas nocturnas diarias en la calidad de guardián en el área de engorde hasta el 01-12-2010, siendo despedido intempestivamente, habiendo acumulado 06 años 3 meses y 4 días, recibiendo como última remuneración mensual la suma de S/. 1, 152.24 nuevos soles.</p>	<p>llegado el momento de sentenciar. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p><b>Postura de las partes</b></p>	<p>B) En la Carta de Aviso de fecha 24-11-2010 dirigido por la emplazada, al recurrente se indica que ocurrió un hurto con fecha 02-11-10; sin embargo, el actor ha seguido laborando hasta el 01-12-2010, es decir 30 días de manera continuada y pacífica, y hasta la fecha no existió una llamada de atención, pero la demandada ha actuado dolosamente con argumentos subjetivos responsabilizándolo del mencionado hurto.</p> <p>C) Es cierto que existió un hurto de aproximadamente 11,000 kg de alimento, pero eso fue ajeno a su persona por cuanto en la circunstancia que ocurrió los hechos no podría comunicarse con su ex empleador por que los delincuentes lo tomaron de rehén, quienes se apropiaron del celular Nextel que la empresa le había brindado.</p> <p>D) Es totalmente falso que al momento de los hechos estuvo haciendo sus rondas de manera normal.</p> <p>E) Es cierto que la Carta de Pre Aviso de despido la emplazada le otorga n plazo de 6 días para que pueda realizar el descargo de tal imputación, sin embargo por desconocimiento de las normas jurídicas no lo hizo en su debida oportunidad, y posteriormente la demandada le cursa otra Carta notarial con fecha 01-12-2010 argumentando que ha cometido falta grave, quebrando la buena fe laboral.</p> <p><b>ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA.</b></p> <p><b>TRES:</b> Por Resolución N° 02 que obra de fojas 38, se admitió la demanda en la vía del proceso ordinario; corriéndose traslado a la parte demandada para su</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					<p><b>X</b></p>						

<p>correspondiente absolución.</p> <p><b>CUATRO:</b> Mediante escrito de fecha 10 de mayo de 2011, que obra de fojas 55 a 58, la Empresa B, debidamente representada por su Apoderado, contesta la demanda solicitando que la misma sea declarada infundada; argumentando lo siguiente:</p> <p><b>A)</b> Es verdad que el demandante ingresó a laborar en su representada el 29 de agosto de 2004 hasta el 01 de diciembre de 2010, pero es falso que haya sido despedido arbitrariamente.</p> <p><b>B)</b> Al haber incurrido en falta grave se procedió a cursarle Carta Notarial de Pre – Aviso de Despido en la cual se hace de conocimiento los hechos por los cuales incurrió en falta grave a fin de que haga sus descargos correspondientes, lo cual no realizó, por lo que fue debidamente despedido cobrando su liquidación con arreglo a ley.</p> <p><b>C)</b> Se produce despido arbitrario cuando este se realiza sin haberse expresado causa, no se cumple con el procedimiento de despido o no se puede demostrar causa justa, por lo que al haberse cursado la Carta de Pre aviso y Carta notarial de aviso de despido por falta grave no se configura el despido arbitrario que se alega no hay lugar a indemnización.</p> <p><b>D)</b> Contradican lo concerniente a que se adeudo CTS, vacaciones trucas y vacaciones no gozadas.</p> <p><b>FIJACION DE PUNTOS CONTROVERTIDOS.</b></p> <p><b>CINCO:</b> Mediante Resolución N° 07, dictada en la Audiencia Única de fecha 05 de diciembre de 2011, cuya Acta obra a fojas 78 y 79, se declaró <b>SANEADO</b> el proceso, por existir una relación jurídica procesal válida entre las partes.</p> <p>Se fijaron como puntos controvertidos, los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Indemnización por despido arbitrario (S/. 10,821.45)</li> <li>2) Vacaciones (S/. 1,453.10 nuevos soles)</li> <li>3) Gratificaciones trucas (S/. 960.20)</li> </ol> <p><b>MEDIOS PROBATORIOS DE LAS PARTES PROCESALES.</b></p> <p><b>SEIS:</b> Se ofrecieron los siguientes medios probatorios:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>a) Demandante:</b> Se admitieron y actuaron los documentos ofrecidos de fojas 3 a 20.</p> <p><b>b) Demandado:</b> Se admitieron y actuaron los documentos ofrecidos de fojas 43 a 54 y la pericia ofrecida.</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Sentencia de Primera Instancia en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Huaura

LECTURA: En el cuadro 1 podemos apreciar que el nivel de calidad de la parte expositiva de la sentencia de 1ra instancia se encuentra en el rango Alta. Se derivó de la calidad de la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango baja y Muy Alta, respectivamente. En la introducción se encontraron los 2 de los 5 parámetros previstos:; la individualización de las partes; y la claridad. Así mismo, en la postura de las partes se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver; y la claridad

**Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02. Distrito Judicial de Huaura, Lima. 2019**

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1-4]	[5-8]	[9-12]	[13-16]	[17-20]
<b>Motivación de los hechos</b>	<p><b>FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCIÓN.</b></p> <p><b>SIETE:</b> Es un principio del proceso, que quien alega un hecho debe probarlo; resultando concordante con lo establecido en el artículo 25° de la Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636, que dispone:</p> <p><i>“Que los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones.”</i></p> <p>De igual forma, el artículo 197° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente caso, prescribe:</p> <p><i>“Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.”</i></p> <p>Así, en el presente proceso, sólo se han considerado como medios probatorios los ofrecidos y admitidos como tales en la Audiencia Única.</p> <p><b>OCHO:</b> Al respecto, el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo establece</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral</p>		X					8			

<p>las reglas sobre la carga de la prueba en el proceso laboral de la siguiente forma:</p> <p><i>“Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:</i></p> <p><i>1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral.</i></p> <p><i>2. Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.</i></p> <p><i>3. Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto”.</i></p> <p><b>NUEVE:</b> Asimismo, el artículo 41° de la Ley Procesal del Trabajo ha establecido determinadas presunciones, en atención al carácter tuitivo o protector del derecho del trabajo. <sup>1</sup></p> <p>Así también, el artículo 40° de la ley en mención, establece que:</p> <p><i>“Se presumen ciertos los datos remunerativos y de tiempo de servicios que contenga la demanda, cuando el demandado:</i></p>	<p><i>de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). No cumple</i></p> <p><i>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). No cumple</i></p> <p><i>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</i></p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

---

<sup>1</sup>**Artículo 41°:** Los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia. En el proceso laboral, los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.



<b>Motivación del derecho</b>	<p>1. No acompañe a su contestación los documentos exigidos en el Artículo 35.</p> <p>2. No cumpla con exhibir sus planillas y boletas de pago en caso le hayan sido solicitadas.</p> <p>3. No haya registrado en planillas ni otorgado boletas de pago al trabajador que acredite su relación laboral.”</p> <p><b>DIEZ:</b> En el presente caso el demandante solicita el pago de sus créditos laborales e indemnización por despido arbitrario, por un monto de S/.13,234.76, más los intereses legales, costas y costos del proceso, argumentando que ha sido víctima de despido arbitrario.</p> <p><b>ONCE:</b> En cuanto a la <b>INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.</b></p> <p>En primer lugar, corresponde dilucidar si en efecto se ha producido el despido arbitrario; al respecto, de la revisión de los autos observamos lo siguiente:</p> <p>A) A fojas 05 y 06, obra copia de la Carta de Preaviso de Despido de fecha 24 de noviembre de 2010, mediante la cual la empresa B, imputa los siguientes hechos al demandante:</p> <p><b>A.1.-</b> El día 02 de noviembre de 2010 se ha recibido el Informe N° 004-2010 de parte de Polsegur (Policía Privada y Seguridad S.R.L.) donde señala que el día 28 de octubre a las 2.00 a.m., el Agente fue en busca de su persona, porque no se había reportado y porque tenía el Nextel apagado. Siendo que en dicho informe se da cuenta del hurto de aproximadamente 11,000 kg. de alimento de la Granja Bermejo I.</p> <p><b>A.2.-</b> De acuerdo a la versión del demandante, el asalto habría sido entre las 20:30 a 21:00 horas. Sin embargo, a esa hora fue visto realizando sus rondas a la granja en forma normal; tampoco cumplió con reportar a la central de comunicaciones sobre el desplazamiento sospechoso de un camión aproximadamente a las 11:30 p.m. por las inmediateces de la granja Bermejo I.</p> <p><b>A.3.-</b> De acuerdo al Manual de Organización y Funciones de su área, el objetivo, funciones y responsabilidades de su puesto como guardián es velar por el buen manejo nocturno de las aves y cuidado de los activos de la empresa, así como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Impedir el ingreso a la granja de personas extrañas, depredadores, etc.</li> <li>- Reportarse vía radio, cada hora a la oficina de control zonal.</li> <li>- Realizar rondas en forma individual por el perímetro de la granja.</li> </ul>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>												
-------------------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

<p>- Revisar la cantidad de alimento en sacos, registrar y reportar a la oficina zonal en forma diaria.</p> <p>- Cumplir con las normas y órdenes impartidas por el capataz y administrador.</p> <p>- Informar al capataz de cualquier irregularidad de presentarse.</p> <p><b>B)</b> A fojas 07 y 08 obra copia de la Carta de Aviso de Despido de fecha 01 de diciembre de 2010, indicándose que habiendo transcurrido el plazo de 06 días para que presente sus descargos y al no haber desvirtuado la falta grave cometida, se procede al despido por causa justa.</p> <p><b>C)</b> A fojas 50 obra copia del Detalle de Liquidación de Beneficios Sociales, por la suma de S/. 1,165.80, suscrita por el demandante.</p> <p><b>D)</b> A fojas 53 y 54 obra el Informe N° 004-2010-B J.O. PPS, de fecha 29 de octubre de 2010, emitido por el Jefe de Operaciones de Polsegur S.R.L., donde se concluye que existe presunción de participación en el ilícito penal ocurrido con fecha 28 de octubre de 2010, del guardián C.</p> <p><b>DOCE:</b> De lo expuesto, se aprecia que la empresa demandada cumplió con cursar la carta de pre aviso, dando oportunidad al trabajador para realizar su descargo correspondiente a los hechos imputados; sin embargo, este no cumplió con ello, por lo que se cursó la carta de despido.</p> <p>Es decir, se cumplió con el procedimiento que establecen los artículos 31° y 32° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D. S. N° 003-97-TR.<sup>2</sup></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>2</sup> **Artículo 31.-** El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

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

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

**Artículo 32.-** El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

<p>Además, el actor en el presente proceso, no ha logrado desvirtuar lo afirmado por la empresa demandada con respecto a la falta grave cometida, ni se ha pronunciado respecto al Informe N° 004-2010-B J.O. PPS..</p> <p><b>TRECE:</b> Por lo que habiendo falta grave, debidamente comprobada, podemos concluir que no existe despido arbitrario, siendo de aplicación lo dispuesto por el artículo 22° del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728 - Decreto Supremo N° 003-97-TR:</p> <p><i>“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.</i></p> <p><i>La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.</i></p> <p><i>La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.”</i></p> <p>Por tanto, al no existir despido arbitrario, la pretensión de indemnización por despido arbitrario deviene en infundada.</p> <p><b>CATORCE:</b> Con respecto a la pretensión del <b>PAGO DE VACACIONES TRUNCAS.</b></p> <p>Este derecho se encuentra previsto en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, en el cual se prevé que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.</p> <p>Asimismo, en su artículo 23° se estipula:</p> <p><i>“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:</i></p> <p><i>a) una remuneración por el trabajo realizado;</i></p> <p><i>b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y</i></p> <p><i>c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago y retención de ninguna aportación, contribución o tributo. <u>El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.</u>” (Subrayado agregado).</i></p> <p><b>QUINCE:</b> Al respecto, el artículo 15° del mismo cuerpo legal establece:</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>“La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.</p> <p>Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.”</p> <p><b>DIECISÉIS:</b> En tal sentido, debe tenerse en cuenta que el accionante ha laborado del <b>29 de agosto del 2004 al 01 de diciembre del 2010.</b></p> <p>El accionante solicita el pago de sus vacaciones pendientes del año 2009-2010, y Vacaciones Truncas 2010-2011 (3 meses y 4días); tal como detalla en su escrito que obra de fojas 73 y 74.</p> <p><b>DIECISIETE:</b> Al respecto, en cuanto al pago de su <b>derecho vacacional respecto al periodo 2009 – 2010.</b></p> <p>De la revisión de las planillas efectuada por el Perito judicial, a fojas 97 obra la transcripción del Libro de Planilla del año 2010 (por error material el Perito Judicial ha consignado como año 2009), en el que se advierte que en el mes de agosto se ha pagado y ha hecho uso de su periodo vacacional el demandante; con lo que se desvirtúa la versión temeraria del accionante al manifestar que la demandada no le había pagado dicho concepto.</p> <p>Por lo que no resulta amparable este extremo de su petitorio.</p> <p><b>DIECIOCHO:</b> En cuanto al pago de su <b>derecho vacacional trunco correspondiente del 29 de noviembre al 01 de diciembre del 2010.</b></p> <p>Al respecto, se determina que su remuneración computable es la siguiente:</p> <table border="0"> <tr> <td>- Sueldo básico</td> <td>:</td> <td>549.90</td> </tr> <tr> <td>- Asignación familiar</td> <td>:</td> <td>55.00</td> </tr> <tr> <td>- Promedio de horas extras/nocturnas</td> <td>:</td> <td>367.16</td> </tr> <tr> <td>- 1/6 de Gratificación</td> <td>:</td> <td>162.01</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td>:</td> <td><b>S/. 1,134.07</b></td> </tr> </table> <p>Por tanto, siendo la última remuneración por la suma de S/. 1,134.07 nuevos soles, corresponde realizar la liquidación con dicha cantidad por 03 meses y 04 días; por lo que le corresponde:</p> <p>➤ 29/08/2010 al 28/11/2010: <math>(1,134.07 / 12 \times 3) = S/. 283.51.</math></p>	- Sueldo básico	:	549.90	- Asignación familiar	:	55.00	- Promedio de horas extras/nocturnas	:	367.16	- 1/6 de Gratificación	:	162.01	<b>TOTAL</b>	:	<b>S/. 1,134.07</b>												
- Sueldo básico	:	549.90																									
- Asignación familiar	:	55.00																									
- Promedio de horas extras/nocturnas	:	367.16																									
- 1/6 de Gratificación	:	162.01																									
<b>TOTAL</b>	:	<b>S/. 1,134.07</b>																									

<p>➤ 29/11/2010 al 01/12/2010: <math>(1,134.07 / 12 / 30 \times 4) = S/. 12.60.</math></p> <p>Sin embargo, debe tenerse en cuenta que a fojas 50 obra la Liquidación de Beneficios Sociales del demandante, firmado por su persona, en el que por este concepto se le ha reconocido la suma de S/. 259.05, suma que debe ser descontada del monto arribado precedentemente; Por lo que el monto total por <b>Vacaciones Truncas</b> asciende a la suma de: <b>S/. 37.06 Nuevos Soles.</b></p> <p><b><u>DIECINUEVE:</u></b> En cuanto al <b>PAGO DE GRATIFICACIONES TRUNCAS.</b></p> <p>Al respecto, la Ley N° 27735 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-2002-TR, establecen que los trabajadores tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad, que se abonan en la primera quincena de Julio y Diciembre, respectivamente, por un monto que lo integran la remuneración básica y toda otra cantidad de libre disposición, pagándose en forma proporcional a los meses laborados en caso que el trabajador cuente con menos de 06 meses de servicios.</p> <p>Asimismo, al artículo 2° de la mencionada Ley, en su primer párrafo, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.</p> <p>De igual modo, el inciso 5.2. del artículo 5°, prescribe:</p> <p><i>“El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los <u>meses calendarios completos laborados</u> en el periodo en el que se produzca el cese. Se entiende por periodo a los establecidos en el punto 3.3. del presente reglamento.”</i> (Subrayado agregado).</p> <p>Debiéndose tener en cuenta lo establecido por el inciso 3.2. del artículo 3° del D.S N° 005-2002-TR:</p> <p><i>“La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.”</i></p> <p><b><u>VEINTE:</u></b> Al respecto, en cuanto al pago de la Gratificación del segundo semestre del año 2010, se debe tomar en cuenta el periodo correspondiente a los meses de octubre a noviembre.</p> <p>Debiéndose tener presente lo establecido en la Ley N° 29351 – Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

navidad.																			
<b>PERIODO</b>	<b>REMUNERACIÓN COMPUTABLE</b>	<b>FÓRMULA</b>	<b>MONTO A PAGAR</b>																
01/07 al 30/11/2010	S/. 1,134.07	S/. 1,134.07 / 6 x 5	S/. 945.05																
<p>Ante ello, debe tenerse en cuenta que a fojas 50 obra la Liquidación de Beneficios Sociales del demandante, firmado por su persona, en el que por este concepto se le ha reconocido la suma de S/. 826.77, la que debe ser descontada del monto arribado precedentemente.</p> <p>Por lo que el monto total por <b>Gratificaciones Truncas</b> asciende a la suma de: <b>S/. 118.28 Nuevos Soles.</b></p> <p><b>VEINTIUNO:</b> No habiendo sido amparada en su totalidad lo peticionado en la demanda, y teniendo las partes razones atendibles para litigar, corresponde exonerarlos del pago de costas y costos.</p>																			

**Fuente:** sentencia de primera instancia en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Huaura.

**LECTURA:** El cuadro 2 revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango Mediana. Se derivó de la calidad de la Motivación de los Hechos y la Motivación del Derecho, que fueron de rango Baja y Mediana, respectivamente. En la Motivación de los Hechos se encontraron los 2 de los 5 parámetros previstos: Las razones evidencian la selección de los hechos; y la claridad. Así mismo, en la Motivación del Derecho los 2 de los 5 parámetros previstos: Las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

**Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02. Distrito Judicial de Huaura, Lima. 2019**

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

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p><b>DECISION.</b></p> <p>Por tanto, estando a las consideraciones expuestas, con las facultades conferidas por la Constitución Política del Estado y la Ley Orgánica del Poder Judicial; el señor Juez del Juzgado Mixto Civil Constitucional Laboral Transitorio de Huaura, administrando Justicia a nombre de la Nación, <b>FALLA: Declarando;</b></p> <p><b>1.- FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA</b> que obra de fojas veintidós a treinta y dos, subsanada a fojas treinta y seis a treinta y siete; en los seguidos por doña D en representación de don C con la <b>EMPRESA B</b>, sobre CREDITOS LABORALES E INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO.</p> <p><b>2.- ORDENO</b> que dentro de veinticuatro horas de consentida o ejecutoriada que sea la presente, la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de <b>CIENTO DIECIOCHO Y 28/100 NUEVOS SOLES (S/. 118.28)</b>, que le corresponde como saldo por concepto de VACACIONES TRUNCAS y GRATIFICACIONES TRUNCAS; más los intereses de ley que se liquidarán en ejecución de Sentencia.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <i>No cumple</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <i>Si cumple</i></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <i>Si cumple</i></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <i>No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <i>Si cumple</i></p>									
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p><b>3.- INFUNDADA</b> en cuanto al pago por INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.</p> <p>Sin costas y Costos.</p> <p>Notifíquese. -</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <i>No cumple</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <i>No cumple</i></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <i>Si cumple</i></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <i>cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <i>Si cumple</i></p>							<p style="text-align: center;">6</p>		

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Huaura

LECTURA El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: Mediana. Se derivó



de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: Mediana y Mediano; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos; El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en primera instancia; y la claridad; En la descripción de la decisión se encontraron los 3 de los 5 parámetros previstos; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), y la claridad.

**Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente 00078-2011-0-1308-JR-LA-02. Distrito Judicial de Huaura, Lima. 2019**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		

<b>Introducción</b>	<p style="text-align: center;"><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA</b> <b>SALA MIXTA</b></p> <p><b>EXPEDIENTE NÚMERO: 00078-2011-0-1308-JR-LA-02</b></p> <p><b>DEMANDANTE : C</b></p> <p><b>DEMANDADA : B</b></p> <p><b>MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO</b></p> <p><b>VISTA DE LA CAUSA: 04 DE JUNIO DEL 2013</b></p> <p><b>JUZGADO ORIGEN: JUZGADO MIXTO CIVIL, CONSTITUCIONAL Y LABORAL TRANSITORIO DE HUAURA</b></p> <p><b>RESOLUCIÓN NÚMERO: 21</b></p> <p>Huacho, seis de junio del Dos mil trece. -</p> <p><b>VISTA</b> la causa en audiencia única, siendo ponente el señor Juez Superior, Sandoval Quesada; y considerando:</p> <p><b><u>I.- ANTECEDENTES:</u></b></p> <p>Ha venido en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número dieciséis, de veintiocho de enero del presente año, obrante de fojas ciento catorce a ciento veintitrés, que falla declarando: 1.- fundada en parte la demanda que obra de fojas veintidós a treinta y dos, subsanada a fojas treinta y seis a treinta y siete; en los seguidos por doña D, en representación de don C con la</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. No cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>		X						5			
---------------------	---	--	--	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--



se encontraron los 2 de los 5 parámetros previstos: la individualización de las partes; y la claridad; de igual forma en, la postura de las partes se encontró los 4 de los 5 parámetros previstos: El objeto de la impugnación /o la consulta; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación, y la claridad.

**Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Créditos laborales e indemnización por**

despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02 Distrito Judicial de Huaura, Lima. 2019

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1-4]	[5-8]	[9-12]	[13-16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p><b>III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:</b></p> <p><b>III.1.-</b> De acuerdo con la fijación de puntos controvertidos que ha sido objeto de pronunciamiento del Juez A Quo, se ha detallado: [i] Indemnización por despido arbitrario (S/.10,821.45 nuevos soles), [ii] Vacaciones (S/.1,453.10 nuevos soles) y [iii] Gratificaciones truncas (S/.960.20); los mismos que de acuerdo al exordio de la demanda tienen como antecedente que el actor estima que ha prestado servicios desde el 29 de agosto del 2004 hasta el 01 de diciembre del 2010, habiendo acumulado 6 años, 3 meses y 4 días, en virtud de dicho récord asistencial postula el pago de una indemnización por despido arbitrario, por la suma arriba señalada; compensación vacacional, estimando las vacaciones anual 2009-2010 y vacaciones truncas 2010-2011 y gratificaciones truncas del último período semestral laborado.</p> <p><b>III.2.-</b> De conformidad con el principio de distribución de la carga de la prueba laboral, que informa el artículo 27 de la Ley Procesal de Trabajo, Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: al trabajador probar la existencia del vínculo laboral; al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo. Asimismo, al empleador le corresponde probar la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto. Este último ítem armoniza con el artículo 35 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento al Empleo - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 03-97-TR, que establece que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo</p>					x					20

	<p>acusa debe probarlos.</p> <p><b>III.3.-</b> En ese contexto, con respecto a los medios de prueba aportados por el actor para <u>acreditar su vínculo laboral</u> ha meritulado el Certificado de Trabajo, emitido por el Jefe de Recursos Humanos, en que consta que el actor prestó servicios desde el veintinueve de agosto del dos mil cuatro hasta el uno de diciembre del dos mil diez, en el cargo de Guardián en el Área de Engorde<sup>3</sup>. Asimismo, la liquidación de Beneficios Sociales que se practicó a su favor<sup>4</sup>, en que se reproduce el mismo récord de servicios, habiendo acumulado seis años, tres meses y cuatro días; y que su haber básico ha sido de S/.580.00, Asignación Familiar: 58.00 y remuneraciones discontinuas por horas extras. De otro lado, <u>para acreditar el hecho del despido</u>, ha meritulado la carta de preaviso de despido, su fecha 24 de noviembre del 2010, firmada por el Jefe de Recursos Humanos<sup>5</sup>, en que se le imputa haber incurrido en causal de falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 03-97-TR e infracción de disposiciones específicas del Manual de Organización y Funciones de su área, a raíz del delito contra el patrimonio producido el 28 de octubre del 2010 de aproximadamente 11,000 kilogramos de alimento de los silos 7 y 8 de la Granja Bermejo 1; la carta de aviso de despido, de 01 de diciembre del 2010<sup>6</sup>, en que le imputa no haber absuelto el trámite de la carta de pre aviso de despido, en consecuencia lo despide con efectividad a la fecha de recepción de la carta notarial. La Constatación Policial, de la Comisaría de Paramonga, de 28 de diciembre del 2010<sup>7</sup>, precisándose que en la fecha, a solicitud del actor, la Autoridad Policial se constituyó a una de las sedes de la demandada, sito en el Kilómetro 226.500 de la Carretera Panamericana Norte, en que está ubicada la Granja Bermejo 1. En que el comisionado de la demandada corroboró el récord de servicios del actor y que el 01 de diciembre del 2010 fue despedido, habiéndose desempeñado como Guardián, en el horario de 18:00 horas a 06:00 horas, pero mayormente quedándose hasta las 10:00 por horas extras, percibiendo S/.950.00 nuevos soles mensual. La solicitud del actor a la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de</p>	<p><i>cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</i></p> <p><i>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</i></p>												
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>de</p>	<p><i>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p><i>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p><i>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s)</i></p>					<p style="text-align: center;"><b>X</b></p>							

<sup>3</sup> Fojas 10.

<sup>4</sup> Fojas 11.

<sup>5</sup> Fojas 5 a 6.

<sup>6</sup> Fojas 7 a 8.

<sup>7</sup> Fojas 12.

	<p>Huacho del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, su fecha 28 de diciembre del 2010<sup>8</sup>, para que se invite a la demandada a una conciliación. La disposición del Jefe de la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de Huacho, su fecha 30 de diciembre del 2010<sup>9</sup>, en que invita a las partes a una Audiencia de Conciliación el 26 de enero del 2011. La constancia de asistencia de las partes, en el Expediente N° 371-2010-AC-MTPE/1/22, de 26 de enero del 2011<sup>10</sup>, en que el Director de Prevención y Solución de Conflictos-Huacho, da cuenta que las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio.</p> <p><b>III.4.-</b> De otro lado, la demandada, para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones legales y que el despido es justificado, ha recaudado, además de la carta de pre aviso de despido, la carta de aviso de despido y el detalle de liquidación de beneficios sociales, la comunicación que le cursa el Jefe de Recursos Humanos de la empresa al representante del Banco de Crédito, Sucursal Huacho, su fecha 01 de diciembre del 2010<sup>11</sup>, para comunicarle que el actor ha cesado el 01 de diciembre del 2010, para lo cual solicita cancelarle su Cuenta de CTS N° 335-41304040-1-73, en dólares americanos; la constatación policial de denuncia formulada por el Administrador a la Comisaría PNP, Paramonga, de 28 de octubre del 2010<sup>12</sup>, dando a conocer que en la fecha, aproximadamente a las 03:00 horas, tomó conocimiento, por intermedio del Supervisor de POLSEGUR, que presta servicios de seguridad a las granjas de la empresa, que en la granja Bermejo 1, ubicado en el Kilómetro 225 de la Carretera Panamericana Norte, se había perpetrado un ilícito penal, en el que 07 sujetos habían ingresado y maniatado al Guardián, que es precisamente el actor, para luego ingresar un camión y sustraer 11 toneladas de alimentos balanceados, que habían sido previamente llenados en sacos de 50 kilos, extraídos de 3 silos, ubicados en el interior de la Granja. También se han llevado un equipo de Radio Nextel 1-205 N° 819*6338. El guardián estaba solo en la granja y, según refiere, los delincuentes estaban premunidos de armas de fuego. El valor de lo sustraído asciende a S/. 17,479.89 nuevos soles. El Informe N° 004-2010-B J.O-PPS, de 29 de octubre del</p>	<p><i>norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p><i>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</i></p> <p><i>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.</i></p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>8</sup> Fojas 13.

<sup>9</sup> Fojas 18.

<sup>10</sup> Fojas 19.

<sup>11</sup> Fojas 51.

<sup>12</sup> Fojas 52.

<p>2010, del Jefe de Operaciones de Polsegur SRL, sobre el Hurto de 11,000 Kg. De alimentos de granja Bermejo I<sup>13</sup>, que formula por antecedentes, que el día 28 de octubre del 2010, a las 02:30 horas, uno de los efectivos del servicio de policía privada encontró al actor atado de manos y pies por el galpón 8 de la granja y según su dicho, 5 delincuentes armados lo interceptaron por la poza de agua del galpón 8, al promediar las 20:30 y 9:00 horas, los que lo amordazaron atándolo y se llevaron el alimento en un camión y también su equipo Nestlé. Se hicieron las verificaciones, hallando rastros de zapatillas y huellas del camión, en que depositaron los sacos de alimentos que se hallaban en el almacén. Los candados de los sitios no estaban violentados y los delincuentes sabían que había sacos vacíos en el almacén. De acuerdo a las verificaciones, se contrasta que el actor se ha reportado normalmente hasta la 01:15 horas. Se verifica también que a las 23:30 horas del día 27, ingresó un camión a la playa, alertándose a los guardianes de la granja 1, 3 y 5. El actor respondió que el camión posiblemente era una cisterna, no habiéndole dado importancia. Concluyen en que posiblemente el actor ha participado en el hecho delictivo.</p> <p><b>III.5.-</b> De acuerdo con el análisis de los medios de prueba, se verifica que el discernimiento del Juez <i>A Quo</i> no es correcto puesto que si bien la demandada da cuenta que cumplió con el procedimiento señalado en el artículo 31 del Decreto Supremo N° 03-97-TR<sup>14</sup>. Sin embargo, se ha sustraído al argumento del actor en el sentido que la carta de pre aviso de despido no ha sido formalmente recibida por el actor. En tal sentido era necesario contar con el cargo de notificación por conducto notarial y, para el caso que nos ocupa, resulta ser indispensable puesto que, sin pre aviso de despido, implica que al actor se le habría recortado el derecho de defensa, por lo que la demandada no podía sustraerse a la obligación de demostrarlo. En todo caso, ha podido acreditar que el actor no concurrió a laborar 6 días consecutivos, como una demostración de haber recepcionado</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>13</sup> Fojas 53 a 54.

<sup>14</sup> Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.



	<p>formalmente la carta de pre aviso.</p> <p><b>III.6.-</b> De otro lado, en la carta de pre aviso se señala que el actor ha incumplido con el Manual de Organización y Funciones de su área. Sin embargo, no ha recaudado dicho instrumento, el mismo que resulta necesario para acreditar la inobservancia del Reglamento Interno, que se hace referencia en el inciso a) del artículo 25 del acotado Decreto Supremo. Asimismo, para demostrar la justeza del despido, la demandada recauda la denuncia policial de delito contra el patrimonio de 28 de octubre del 2010 en el centro de trabajo, detallándose que el actor fue maniatado por los delinquentes, que en sí no es crédito de falta grave. Por otro lado, con respecto al Informe 004-2010, de la Policía Privada a cargo de la custodia de la empresa, del día 29 de octubre, postula que el actor incurre en contradicción cuando refiere que, al interrogar al actor, este les afirmó que el evento se produjo entre las 20:30 y 21:00 horas, que contrastado con los reportes por Nextel no es cierto puesto que este se ha venido reportando normalmente hasta las 01.15 horas y es en base a dicha discordancia horaria. De otro lado señala que no reportó que había ingresado un camión a la playa y al ser alertado el actor, le respondió que era posiblemente un camión cisterna y los candados de las granjas en que se sustrajo los alimentos de aves no estaban forzados. Conforme a lo investigado concluye en que existen indicios que el acto delictivo habría sido efectuado por personal de la propia empresa y que el actor sería partícipe.</p> <p><b>III.7.-</b> Para la realización del tránsito de indicios de índole penal al de incumplimiento de obligaciones laborales, por tener el actor la condición de guardián, se debe de efectuar su compulsión en base a los principios de causa probable y razón suficiente por una parte y la aplicación del principio de razonabilidad por otro, no pudiendo apremiar conclusiones cuando se trata de un caso que se encuentra en una fase incipiente de investigación criminal particular, requiriéndose documentos de contraste idóneos para contrastar las afirmaciones del actor con los reportes del personal de vigilancia particular. Con mayor razón cuando de los hechos ocurridos lo único evidente es que los servicios de vigilancia de la empresa no fueron eficaces para impedir la realización del acto delictivo, de lo que se concluye que la propia entidad informante no puede ser imparcial en sus investigaciones, por lo que se hacía necesario conocer de la intervención policial y fiscal para tener mayores elementos de juicio.</p> <p><b>III.8.-</b> De todo lo examinado se concluye en que no está debidamente acreditado que la demandada siguió el procedimiento que la ley franquea para el despido por</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>falta grave del actor y que la imputación sea por sí sola reveladora de la comisión de falta grave, por no haberse provisto de medios de prueba que corroboren la justeza del despido. En consecuencia, al actor le asiste el derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario, el mismo que se regulará de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del Decreto Supremo N° 03-80-TR<sup>15</sup>. En tal sentido, teniendo por antecedente la liquidación de beneficios sociales aparejado por ambas partes en este proceso, cuyos montos y récord acumulado servirán de marco de referencia, se tiene que habiendo el actor prestado servicios a favor de la empresa, de 29 de agosto del 2004 al 01 de diciembre del 2010, ha acumulado 6 años, 3 meses y 4 días, que se regulará a razón de 1.5 Sueldo Ordinario Mensual, equivalente a S/.912.00 nuevos soles<sup>16</sup>, a razón de 6 años: S/.5,472.00<sup>17</sup>; 3 meses: 228.00<sup>18</sup>; y 4 días: S/.10.52<sup>19</sup>; hace el equivalente a <b>S/.5,710.12 nuevos soles</b>, que le corresponde por el extremo de indemnización especial por despido injustificado.</p> <p><b>III.9.-</b> Con respecto al extremo de compensación vacacional, a la fecha de cese, el actor había prestado 3 meses y 4 días de su último período vacacional 2009-2010, en consecuencia, tiene derecho al pago de Indemnización por Vacaciones Truncas, conforme señala el artículo 22 último párrafo del Decreto Legislativo N° 713. En tal sentido, su regulación se efectúa por tantos meses como dozavos acumulados de su último período vacacional, teniendo por referencia la remuneración vacacional en los términos que señala el artículo 15 del acotado Decreto<sup>20</sup>. En consecuencia, para los efectos del cómputo, la remuneración vacacional incluye básico, asignación familiar y promedio de gratificaciones, que hacen la suma de S/.1,000.12 nuevos soles<sup>21</sup>, a razón de 3 meses: 250.03<sup>22</sup>; y 4 días: 11.08<sup>23</sup>, que</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>15</sup>Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

<sup>16</sup>  $580 + 58 = 608 \times 1.5$

<sup>17</sup>  $912 \times 6$

<sup>18</sup>  $912 \times 3 / 12$

<sup>19</sup>  $912 / 360 \times 4$ .

<sup>20</sup> Artículo 15.- 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.

<sup>21</sup>  $580 + 58 + 354.12$

<p>hacen la cantidad de S/.261.11. Habiendo recibido la cantidad de S/.258.05, existe un saldo a favor de <b>S/.3.06 nuevos soles</b>.</p> <p><b>III.10.-</b> Con respecto al extremo de gratificaciones truncas, con respecto al último período semestral laborado, de conformidad con el artículo 7 de la Ley N° 27735, le corresponde el cobro de gratificación proporcional, por el acumulado de 5/6 de la gratificación del segundo semestre, correspondiendo como remuneración regular<sup>24</sup> la suma de S/.1,000.12 nuevos soles, efectuada la tasación<sup>25</sup> corresponde la suma de S/.843.33, y habiéndose percibido, según liquidación, la suma de S/.826.77, existe un saldo a favor del actor de <b>S/.16.56 nuevos soles</b>, que deberá de ser reintegrado.</p> <p><b>III.11.-</b> La sumatoria de los extremos amparados en esta sentencia, asciende a la cantidad de <b>S/. 5,729.74 nuevos soles</b>, más el interés legal laboral, regulado por el Decreto Ley N° 25920. Asimismo, habiéndose amparado en parte la demanda, se condena a la demandada al pago de costas y costos del proceso, a regularse conforme al artículo 49 de la Ley Procesal de Trabajo y el numeral 412 del Código Procesal Civil.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Huaura

LECTURA. El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: Muy Alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: Muy Alta y Muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: la selección de los hechos probados o improbados; aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Del mismo modo, en la motivación

<sup>22</sup>  $1000.12 \times 3 / 12$

<sup>23</sup>  $1000.12 / 360 \times 4$

<sup>24</sup> El artículo 3 de la Ley N° 27735, considera como remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis.

<sup>25</sup>  $1,000.12 \times 5 / 6$

del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

**Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02 Distrito Judicial de Huaura, Lima. 2019**

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

Aplicación del Principio de Congruencia	<p><b>IV.- DECISIÓN:</b></p> <p>Por estos fundamentos y estando a la facultad revisora que concede el último párrafo del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial a esta Superior Colegiado; la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura; <b>HA RESUELTO:</b></p> <p><b>CONFIRMAR</b> la sentencia contenida en la resolución número dieciséis, de veintiocho de enero del presente año, obrante de fojas ciento catorce a ciento veintitrés, que falla declarando fundada en parte la demanda que obra de fojas veintidós a treinta y dos, subsanada a fojas treinta y seis a treinta y siete; en los seguidos por doña D, en representación de don C con la Empresa B, sobre Créditos Laborales e Indemnización por Despido Arbitrario; <b>REVOCAR</b> en la parte que ordena que dentro de veinticuatro horas de consentida o ejecutoriada que sea la presente, la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de ciento dieciocho y 28/100 nuevos soles (S/.118.28), que le corresponde como saldo por concepto de Vacaciones Truncas y Gratificaciones Truncas; y, <b>REFORMÁNDOLA</b> ordenando que al actor se le pague la cantidad de cinco mil setecientos veintinueve y 74/100 nuevos soles (S/.5,729.74), por los pagos de Indemnización por Despido Arbitrario (S/.5,710.12), Indemnización por Vacaciones Truncas (3.06) y Gratificación Proporcional del segundo semestre 2010 (S/.16.56), más las sumas cobradas en la liquidación de beneficios sociales por los dos últimos extremos demandados; adicionándose los intereses legales laborales que se liquidarán en ejecución</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>					<b>x</b>					<b>10</b>
---	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Huaura

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango Muy Alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: Muy Alta y Muy Alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, y la claridad; finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros previstos; a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada; El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso y la claridad; no se encontró 1 de los parámetros, mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso ( o la exoneración)

**Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02 Distrito Judicial de Huaura, Lima. 2019**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable:					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5		[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]	
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción		X				7	[9-10]	Muy alta	21			
		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	8	[17-20]	Muy alta				
				X					[13-16]	Alta				
		Motivación del derecho		X					[9 - 12]	Mediana				
				X					[5 - 8]	Baja				
									[1 - 4]	Muy baja				
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	6	[9-10]	Muy alta				
					X									

									[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
		<b>Descripción de la decisión</b>			X				[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Huaura.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02 Distrito Judicial de Huaura, fue de rango: Mediana. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: Alta, Mediana y Mediana, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: Baja y Muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: Baja y Baja, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: Mediana y Mediana; respectivamente.



**Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02. Distrito Judicial de Huaura, Lima. 2019**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable:									
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta					
			1	2	3	4	5		[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]					
Calidad de La sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción		X				6	[9- 10]	Muy alta					36			
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta								
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8		10	[5 - 6]						Mediana	[17 - 20]	Muy alta
									X	[13 - 16]						Alta		
		Motivación del derecho							X	[9 - 12]						Mediana	[5 - 8]	Baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia		1	2	3	4	5	10	[1 - 2]						Muy baja	[9-10]	Muy alta
								X		[7 - 8]						Alta		
		Descripción de la decisión						X		[5 - 6]						Mediana		

										[3 - 4]	Baja					
										[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Lima

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02. Distrito Judicial de Huaura, fue de rango: Muy Alto. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: Mediano, Muy Alta y Muy Alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: Baja y Alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: Muy Alta y Muy Alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: Muy Alta y Muy Alta, respectivamente.

## **4.2. Análisis de los Resultados**

Conforme a los resultados se determinó que, las sentencias de primera y segunda instancia sobre Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario en el Expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Huaura, son de rango *mediano y mediano* calidad respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio. (Cuadros 7 y 8)

### **En relación a la sentencia de primera instancia**

Su calidad, fue Mediana, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Juzgado Mixto Civil Constitucional Laboral Transitorio de Huaura del Distrito Judicial de Huaura. (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: alta, mediana y mediana respectivamente. (Cuadros 1,2 y 3)

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

La calidad de la parte expositiva, que fue de rango alta; se derivó de la calidad de la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango baja y muy alta, respectivamente. En la introducción se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: El encabezamiento; el asunto; evidencia la individualización de las partes; evidencia claridad; no se encontró: evidencia de los aspectos del proceso. Así mismo, en la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; evidencia claridad

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

Respecto a la motivación de los hechos; su calidad es baja se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: Las razones evidencian la selección de los hechos; y la claridad. Así mismo, en la Motivación del Derecho se encontró 2 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

**3. La calidad de su parte resolutive fue de rango mediano;** proviene de la calidad de los resultados de la “aplicación del principio de congruencia” y “la descripción de la decisión”: que se ubicaron en el rango de: mediana y mediana, respectivamente. (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad.

Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron 3 de 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); y la claridad; mientras que 1: 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, no se encontró

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

Su calidad, fue de rango muy alto, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura (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: mediano, muy alta y muy alta respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

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

En la introducción, se determinó que fue de rango baja; porque se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes; y la claridad; de igual forma en, la postura de las partes fue mediana se encontró los 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación/la consulta; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta; evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta; y, evidencia claridad.

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

En la motivación de los hechos, se determinó que fue de rango alta, puesto que se encontraron los 5 parámetros previstos: la selección de los hechos probados o improbados; aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Del mismo modo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: la norma aplicada ha sido seleccionada de

acuerdo a los hechos y pretensiones; Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

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

En cuanto al, principio de congruencia se determinó la calidad fue mediana, ya que 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; correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y la claridad; finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada; y, la claridad

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos, las conclusiones en el presente trabajo son:

Sobre la sentencia de primera instancia:

- Respecto a la parte expositiva se determinó que su calidad se ubicó en el rango de alta; porque sus componentes la “introducción” y “la postura de las partes”; se ubicaron en el rango de baja y muy alta calidad, respectivamente.
- Respecto a la parte considerativa se determinó que su calidad se ubicó en el rango de mediana porque sus componentes la “*motivación de los hechos*” y “*motivación del derecho*”; se ubicaron en el rango de *baja y baja* respectivamente.
- Respecto a la parte resolutive se determinó que su calidad se ubicó en el rango de mediana; porque sus componentes la “*aplicación del principio de correlación*” y la “*descripción de la decisión*”; se ubicaron en el rango de *mediana y mediana*, respectivamente.

Sobre la sentencia de segunda instancia:

- Respecto a la parte expositiva se determinó que su calidad se ubicó en el rango de *mediana calidad*; porque sus componentes la “introducción” y “la postura de las partes”; se ubicaron en el rango de *baja y mediana* calidad, respectivamente.
- Respecto a la parte considerativa se determinó que su calidad se ubicó en el rango de *muy alta calidad*; porque sus componentes la “motivación de los hechos” y “la motivación del derecho”, se ubicaron en el rango de *muy alta y muy alta* calidad respectivamente.
- Respecto a la parte resolutive se determinó que su calidad se ubicó en el rango de *muy muy alta* calidad; porque sus componentes la “aplicación del principio de

correlación “y a la “descripción de la decisión”, ambas se ubicaron en el rango de *muy alto* y *muy alta* calidad, respectivamente.

Finalmente, de acuerdo a los resultados de la presente investigación en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Huaura; la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre *Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario*, se ubicaron en el rango de *mediana* y *muy alta* calidad, respectivamente, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, V. (2012). La administración de justicia en Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4108/1/Aguirre%2C%20V.-La%20administracion.pdf>
- Alvarado, A. (1989) “*Introducción al Estudio del Derecho Procesal*” (Vol. 1). Argentina.
- Basabe-Serrano (2013). Analizando la calidad de las decisiones judiciales en América Latina: evidencia empírica de 13 Cortes Supremas de la región. Recuperado de: <https://noticide.files.wordpress.com/2013/08/analizando-la-calidad-de-la-justicia-en-amc3a9rica-latina-paper-cide-1.pdf>
- Camilo, N. (2013). Las crisis de la justicia en Colombia. Recuperado de: <http://viva.org.co/cajavirtual/svc0356/articulo02.html>
- Casal, J. y et al. (2003). Tipos de Muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomía Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. *Epidem. Med. Prev* (2003), 1: 3-7. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Contreras, M. (2008) “*La Persona Moral del Juez. Revista de Derecho*” APECC, (6), 236.
- Couture, E. (2002). “*Fundamentos del Derecho Procesal Civil*”. (4a ed.). Buenos Aires: IB de F. Montevideo.
- Córdova, J (2011). “*El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso*”. (1a ed.). Lima: Tinco.
- Chaname, R. (2007). *Diccionario de Derecho Constitucional* (7a ed.). Arequipa: Editorial Adrus.
- Devis, H. (1984). “*Teoría General del Proceso*” (1a ed.). Buenos Aires: Universidad.
- Escriche, J. (1851). *Diccionario razonado de Legislación y Jurisprudencia*. Paris: Librería de Rosa, Bouret y C.
- Gaceta Jurídica (2005). *La Constitución Comentada*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (1a ed. Vol.2). Lima: Editorial El Búho.
- Gaceta Jurídica (2016). “*Despido laboral*”, obra por autores Armando Alva Canales

- Gaceta Jurídica (2016). “*procedimiento disciplinario laboral*”, obra por autores Luis Alvaro Gonzales
- Gaceta Jurídica (2016). “*el derecho individual de trabajo*”, obra por autor Jorge Tomaya Miya Agusuku
- García de la Cruz, J. (2003). Para medir la calidad de Justicia (1): Abogado. Bilbao: Fundación BBWA, Pag. 30
- Luis Valderrama Valderrama (2016) “*Despido arbitrario y nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación*”.
- Gómez, A. (2008). Juez, sentencia, confección y motivación. Recuperado de: [http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=derecho\\_canonico](http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=derecho_canonico)
- 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)
- Haro, J. (2010), Derecho individual del trabajo (1a ed.). Lima.
- Hernández, Fernández & Batista. (2010). “*Metodología de la Investigación*”. (5a ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Hinostroza, A. (1998). “*La prueba en el proceso civil*. (1a ed.)”. Lima: Gaceta Jurídica.
- Huaman, L- (2010). “*El Proceso Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario*”. (1ª ed). Lima: Grijley
- Igartúa, J. (2009). “*Razonamiento en las resoluciones judiciales*”; (2a ed.). Bogotá: TEMIS. PALESTRA Editores.
- Instituto Chileno de Derecho Procesal (s.f.). Medición de la calidad de la sentencia. Recuperado de: <http://www.ichdp.cl/medicion-de-calidad-de-la-justicia/>
- .León, R. (2008). Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales, Academia de la Magistratura (AMAG). Lima.
- León Charca, A (2007). Los despidos y el proceso constitucional de amparo. Recuperado de: <http://www.estabilidadlaboral.com/JULIO%202007.pdf>.
- Lex Jurídica (2012). Diccionario Jurídico On Line. Recuperado de: <http://www.lexjuridica.com/diccionario.php>.
- Ley Orgánica del Poder Judicial, recuperado de:

<http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll?f=templates&fn=default-tuoleyorganicapi.htm&vid=Ciclope:CLPdemo>

- Ley N° 728 – texto único ordenado del d. Leg. N° 728, ley de productividad y competitividad laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR
- Decreto legislativo N° 713 – sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada
- Decreto Legislativo N° 856. Precisan alcances y prioridades de los créditos laborales
- Osorio, M. (1996). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. (23a ed.). Corregida y Aumentada por GUILLERMO CABANELLAS DE LAS CUEVAS. Argentina. Editorial HELIESTA S.R.L.
- Osorio, M. (2003). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Guatemala: Datascan S.A.
- Ortega, S. (2009). “*Proceso, prueba y estándar*”. Lima: Ara.
- Palacios, A. (2015). Administración de justicia, corrupción e impunidad. Recuperado de : <https://www.elpais.cr/2015/02/12/administracion-de-justicia-corrupcion-e-impunidad/>
- Pásara L. (2003). Cómo sentencian los jueces del D. F. en materia penal. México: Centro de Investigaciones, Docencia y Economía. Recuperado de: [http://enj.org/portal/biblioteca/penal/ejecucion\\_penal/3.pdf](http://enj.org/portal/biblioteca/penal/ejecucion_penal/3.pdf)
- Perú. Gobierno Nacional (2009). Proyecto mejoramiento de los servicios de justicia en el Perú.
- Poder Judicial (2013). Diccionario Jurídico, recuperado de: <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>
- Quispe, G.; Mesinas, F. (2009). El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional (1a ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Real Academia de la Lengua Española. (2001); Diccionario de la Lengua Española. (22a ed.). Recuperado de: <http://lema.rae.es/drae/>
- Rodríguez, L. (1995). La Prueba en el Proceso Civil. (1a ed.). Lima: MARSOL.
- Romo, J. (2008). La ejecución de sentencias en el proceso civil como derecho a la Tutela Judicial Efectiva”. (Tesis de Maestría, Universidad Internacional de Andalucía). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10334/79>
- Rosemberg, L. (1956). La Carga de la Prueba, traducción de. Ernesto Krotoschin. (3a ed.). Buenos Aires: Editorial Montevideo.

- Sagástegui, P. (2003). “*Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*”. T. II. (1a ed.). Lima: Grijley.
- 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/bitstream/10644/422/1/T627-MDE-Sarango-El%20debido%20proceso%20y%20el%20principio%20de%20motivaci%C3%B3n%20de%20las%20resoluciones.pdf>
- Supo, J. (s.f). Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación. Recuperado de: <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>
- Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano. Recuperado de: <http://www.iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per.pdf>.
- Ticona, V. (1994). Código Procesal Civil. Comentarios, material de estudio y doctrina. (2da Edición). Arequipa: Universidad Nacional de Arequipa.

**A  
N  
E  
X  
O  
S**

## **ANEXOS**

### **ANEXO 1: Evidencia empírica del objeto de estudio**

#### **SENTENCIAS**

##### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

#### **JUZGADO MIXTO CIVIL CONSTITUCIONAL LABORAL TRANSITORIO DE HUAURA.**

MATERIA : PAGO DE CRÉDITOS LABORALES.  
EXPEDIENTE N° : 00078 – 2011 – 0 – 1308 – JR – LA – 02  
ESPECIALISTA : A  
DEMANDADO : B  
DEMANDANTE : C  
RESOLUCION NÚMERO DIECISÉIS. -

Huacho, veintiocho de enero  
del dos mil trece. -

VISTOS: Puesto los autos en Despacho para sentenciar;  
Y ATENDIENDO.

#### **ANTECEDENTES.**

**UNO:** Con fecha 14 de febrero de 2011, mediante escrito obrante de fojas 22 a 32, subsanada a fojas 36 y 37, doña D Corpus, en representación de don C interpone DEMANDA DE CREDITOS LABORALES E INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO contra EMPRESA B, solicitando el pago de sus créditos laborales más los intereses legales, costas y costos del proceso, por los siguientes conceptos:

- a) Indemnización por despido arbitrario: S/. 10,821.45 nuevos soles;
- b) Vacaciones: S/. 1,453.10 nuevos soles;
- c) Gratificaciones Truncas: S/. 960.20 nuevos soles.

#### **ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE.**

**DOS:** El demandante manifiesta lo siguiente:

A) Ingresó a laborar para la demandada el día 29 de agosto de 2004, en el horario de 18:00 p.m. a 6:00 a.m., 12 horas nocturnas diarias en la calidad de guardián en el área de engorde hasta el 01-12-2010, siendo despedido intempestivamente, habiendo

acumulado 06 años 3 meses y 4 días, recibiendo como última remuneración mensual la suma de S/. 1, 152.24 nuevos soles.

B) En la Carta de Aviso de fecha 24-11-2010 dirigido por la emplazada, al recurrente se indica que ocurrió un hurto con fecha 02-11-10; sin embargo, el actor ha seguido laborando hasta el 01-12-2010, es decir 30 días de manera continuada y pacífica, y hasta la fecha no existió una llamada de atención, pero la demandada ha actuado dolosamente con argumentos subjetivos responsabilizándolo del mencionado hurto.

C) Es cierto que existió un hurto de aproximadamente 11,000 kg de alimento, pero eso fue ajeno a su persona por cuanto en la circunstancia que ocurrió los hechos no podría comunicarse con su ex empleador por que los delincuentes lo tomaron de rehén, quienes se apropiaron del celular Nextel que la empresa le había brindado.

D) Es totalmente falso que al momento de los hechos estuvo haciendo sus rondas de manera normal.

E) Es cierto que la Carta de Pre Aviso de despido la emplazada le otorga n plazo de 6 días para que pueda realizar el descargo de tal imputación, sin embargo, por desconocimiento de las normas jurídicas no lo hizo en su debida oportunidad, y posteriormente la demandada le cursa otra Carta notarial con fecha 01-12-2010 argumentando que ha cometido falta grave, quebrando la buena fe laboral.

#### **ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA.**

**TRES:** Por Resolución N° 02 que obra de fojas 38, se admitió la demanda en la vía del proceso ordinario; corriéndose traslado a la parte demandada para su correspondiente absolucón.

**CUATRO:** Mediante escrito de fecha 10 de mayo de 2011, que obra de fojas 55 a 58, la Empresa B, debidamente representada por su Apoderado, contesta la demanda solicitando que la misma sea declarada infundada; argumentando lo siguiente:

A) Es verdad que el demandante ingresó a laborar en su representada el 29 de agosto de 2004 hasta el 01 de diciembre de 2010, pero es falso que haya sido despedido arbitrariamente.

B) Al haber incurrido en falta grave se procedió a cursarle Carta Notarial de Pre – Aviso de Despido en la cual se hace de conocimiento los hechos por los cuales incurrió en falta grave a fin de que haga sus descargos correspondientes, lo cual no

realizó, por lo que fue debidamente despedido cobrando su liquidación con arreglo a ley.

C) Se produce despido arbitrario cuando este se realiza sin haberse expresado causa, no se cumple con el procedimiento de despido o no se puede demostrar causa justa, por lo que al haberse cursado la Carta de Pre aviso y Carta notarial de aviso de despido por falta grave no se configura el despido arbitrario que se alega no hay lugar a indemnización.

D) Contradican lo concerniente a que se adeudo CTS, vacaciones trucas y vacaciones no gozadas.

### **FIJACION DE PUNTOS CONTROVERTIDOS.**

**CINCO:** Mediante Resolución N° 07, dictada en la Audiencia Única de fecha 05 de diciembre de 2011, cuya Acta obra a fojas 78 y 79, se declaró SANEADO el proceso, por existir una relación jurídica procesal válida entre las partes.

Se fijaron como puntos controvertidos, los siguientes:

- 1) Indemnización por despido arbitrario (S/. 10,821.45)
- 2) Vacaciones (S/. 1,453.10 nuevos soles)
- 3) Gratificaciones trucas (S/. 960.20)

### **MEDIOS PROBATORIOS DE LAS PARTES PROCESALES.**

**SEIS:** Se ofrecieron los siguientes medios probatorios:

- a) Demandante: Se admitieron y actuaron los documentos ofrecidos de fojas 3 a 20.
- b) Demandado: Se admitieron y actuaron los documentos ofrecidos de fojas 43 a 54 y la pericia ofrecida.

### **FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCIÓN.**

**SIETE:** Es un principio del proceso, que quien alega un hecho debe probarlo; resultando concordante con lo establecido en el artículo 25° de la Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636, que dispone:

“Que los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones.”



De igual forma, el artículo 197° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente caso, prescribe:

“Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.”.

Así, en el presente proceso, sólo se han considerado como medios probatorios los ofrecidos y admitidos como tales en la Audiencia Única.

**OCHO:** Al respecto, el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo establece las reglas sobre la carga de la prueba en el proceso laboral de la siguiente forma:

“Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:

1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral.
2. Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.
3. Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto”.

**NUEVE:** Asimismo, el artículo 41° de la Ley Procesal del Trabajo ha establecido determinadas presunciones, en atención al carácter tuitivo o protector del derecho del trabajo. 1

Así también, el artículo 40° de la ley en mención, establece que:

“Se presumen ciertos los datos remunerativos y de tiempo de servicios que contenga la demanda, cuando el demandado:

1. No acompañe a su contestación los documentos exigidos en el Artículo 35.
2. No cumpla con exhibir sus planillas y boletas de pago en caso le hayan sido solicitadas.
3. No haya registrado en planillas ni otorgado boletas de pago al trabajador que

---

1 Artículo 41°: Los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia. En el proceso laboral, los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

acredita su relación laboral.”

**DIEZ:** En el presente caso el demandante solicita el pago de sus créditos laborales e indemnización por despido arbitrario, por un monto de S/. 13,234.76, más los intereses legales, costas y costos del proceso, argumentando que ha sido víctima de despido arbitrario.

**ONCE:** En cuanto a la INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.

En primer lugar, corresponde dilucidar si en efecto se ha producido el despido arbitrario; al respecto, de la revisión de los autos observamos lo siguiente:

A) A fojas 05 y 06, obra copia de la Carta de Preaviso de Despido de fecha 24 de noviembre de 2010, mediante la cual la empresa B, imputa los siguientes hechos al demandante:

A.1.- El día 02 de noviembre de 2010 se ha recibido el Informe N° 004-2010 de parte de Polsegur (Policía Privada y Seguridad S.R.L.) donde señala que el día 28 de octubre a las 2.00 a.m., el Agente fue en busca de su persona, porque no se había reportado y porque tenía el Nextel apagado. Siendo que en dicho informe se da cuenta del hurto de aproximadamente 11,000 kg. de alimento de la Granja Bermejo I.

A.2.- De acuerdo a la versión del demandante, el asalto habría sido entre las 20:30 a 21:00 horas. Sin embargo, a esa hora fue visto realizando sus rondas a la granja en forma normal; tampoco cumplió con reportar a la central de comunicaciones sobre el desplazamiento sospechoso de un camión aproximadamente a las 11:30 p.m. por las inmediaciones de la granja Bermejo I.

A.3.- De acuerdo al Manual de Organización y Funciones de su área, el objetivo, funciones y responsabilidades de su puesto como guardián es velar por el buen manejo nocturno de las aves y cuidado de los activos de la empresa, así como:

- Impedir el ingreso a la granja de personas extrañas, depredadores, etc.
- Reportarse vía radio, cada hora a la oficina de control zonal.
- Realizar rondas en forma individual por el perímetro de la granja.
- Revisar la cantidad de alimento en sacos, registrar y reportar a la oficina zonal en forma diaria.
- Cumplir con las normas y órdenes impartidas por el capataz y administrador.

- Informar al capataz de cualquier irregularidad de presentarse.

B) A fojas 07 y 08 obra copia de la Carta de Aviso de Despido de fecha 01 de diciembre de 2010, indicándose que habiendo transcurrido el plazo de 06 días para que presente sus descargos y al no haber desvirtuado la falta grave cometida, se procede al despido por causa justa.

C) A fojas 50 obra copia del Detalle de Liquidación de Beneficios Sociales, por la suma de S/. 1,165.80, suscrita por el demandante.

D) A fojas 53 y 54 obra el Informe N° 004-2010-B J.O. PPS, de fecha 29 de octubre de 2010, emitido por el Jefe de Operaciones de Polsegur S.R.L., donde se concluye que existe presunción de participación en el ilícito penal ocurrido con fecha 28 de octubre de 2010, del guardián C.

**DOCE:** De lo expuesto, se aprecia que la empresa demandada cumplió con cursar la carta de pre aviso, dando oportunidad al trabajador para realizar su descargo correspondiente a los hechos imputados; sin embargo, este no cumplió con ello, por lo que se cursó la carta de despido.

Es decir, se cumplió con el procedimiento que establecen los artículos 31° y 32° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D. S. N° 003-97-TR. 2

Además, el actor en el presente proceso, no ha logrado desvirtuar lo afirmado por la empresa demandada con respecto a la falta grave cometida, ni se ha pronunciado

---

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

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

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

respecto al Informe N° 004-2010-B J.O. PPS.

**TRECE:** Por lo que habiendo falta grave, debidamente comprobada, podemos concluir que no existe despido arbitrario, siendo de aplicación lo dispuesto por el artículo 22° del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728 - Decreto Supremo N° 003-97-TR:

“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.”

Por tanto, al no existir despido arbitrario, la pretensión de indemnización por despido arbitrario deviene en infundada.

**CATORCE:** Con respecto a la pretensión del PAGO DE VACACIONES TRUNCAS.

Este derecho se encuentra previsto en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, en el cual se prevé que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Asimismo, en su artículo 23° se estipula:

“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 y 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.” (Subrayado agregado).

**QUINCE:** Al respecto, el artículo 15° del mismo cuerpo legal 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 establecidos para la misma.”

**DIECISÉIS:** En tal sentido, debe tenerse en cuenta que el accionante ha laborado del 29 de agosto del 2004 al 01 de diciembre del 2010.

El accionante solicita el pago de sus vacaciones pendientes del año 2009-2010, y Vacaciones Truncas 2010-2011 (3 meses y 4 días); tal como detalla en su escrito que obra de fojas 73 y 74.

**DIECISIETE:** Al respecto, en cuanto al pago de su derecho vacacional respecto al periodo 2009 – 2010.

De la revisión de las planillas efectuada por el Perito judicial, a fojas 97 obra la transcripción del Libro de Planilla del año 2010 (por error material el Perito Judicial ha consignado como año 2009), en el que se advierte que en el mes de agosto se ha pagado y ha hecho uso de su periodo vacacional el demandante; con lo que se desvirtúa la versión temeraria del accionante al manifestar que la demandada no le había pagado dicho concepto.

Por lo que no resulta amparable este extremo de su petitorio.

**DIECIOCHO:** En cuanto al pago de su derecho vacacional trunco correspondiente del 29 de noviembre al 01 de diciembre del 2010.

Al respecto, se determina que su remuneración computable es la siguiente:

- Sueldo básico	:	549.90
- Asignación familiar	:	55.00
- Promedio de horas extras/nocturnas	:	367.16
- 1/6 de Gratificación	:	162.01
<b>TOTAL</b>	:	<b>S/. 1,134.07</b>

Por tanto, siendo la última remuneración por la suma de S/. 1,134.07 nuevos soles, corresponde realizar la liquidación con dicha cantidad por 03 meses y 04 días; por lo que le corresponde:

29/08/2010 al 28/11/2010:  $(1,134.07 / 12 \times 3) = S/. 283.51.$

29/11/2010 al 01/12/2010:  $(1,134.07 / 12 / 30 \times 4) = S/. 12.60.$

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que a fojas 50 obra la Liquidación de Beneficios Sociales del demandante, firmado por su persona, en el que por este concepto se le ha reconocido la suma de S/. 259.05, suma que debe ser descontada del monto arribado precedentemente; Por lo que el monto total por Vacaciones Truncas asciende a la suma de: S/. 37.06 Nuevos Soles.

**DIECINUEVE:** En cuanto al PAGO DE GRATIFICACIONES TRUNCAS.

Al respecto, la Ley N° 27735 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-2002-TR, establecen que los trabajadores tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad, que se abonan en la primera quincena de Julio y Diciembre, respectivamente, por un monto que lo integran la remuneración básica y toda otra cantidad de libre disposición, pagándose en forma proporcional a los meses laborados en caso que el trabajador cuente con menos de 06 meses de servicios.

Asimismo, al artículo 2° de la mencionada Ley, en su primer párrafo, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

De igual modo, el inciso 5.2. del artículo 5°, prescribe:

“El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el periodo en el que se produzca el cese. Se entiende por periodo a los establecidos en el punto 3.3. del presente reglamento.”  
(Subrayado agregado).

Debiéndose tener en cuenta lo establecido por el inciso 3.2. del artículo 3° del D.S

N° 005-2002-TR:

“La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.”

**VEINTE:** Al respecto, en cuanto al pago de la Gratificación del segundo semestre del año 2010, se debe tomar en cuenta el periodo correspondiente a los meses de octubre a noviembre.

Debiéndose tener presente lo establecido en la Ley N° 29351 – Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad.

PERIODO	REMUNERACIÓN COMPUTABLE	FÓRMULA	MONTO A PAGAR
01/07 al 30/11/2010	S/. 1,134.07	$S/. 1,134.07 / 6 \times 5$	S/. 945.05

Ante ello, debe tenerse en cuenta que a fojas 50 obra la Liquidación de Beneficios Sociales del demandante, firmado por su persona, en el que por este concepto se le ha reconocido la suma de S/. 826.77, la que debe ser descontada del monto arribado precedentemente.

Por lo que el monto total por Gratificaciones Truncas asciende a la suma de: S/. 118.28 Nuevos Soles.

**VEINTIUNO:** No habiendo sido amparada en su totalidad lo peticionado en la demanda, y teniendo las partes razones atendibles para litigar, corresponde exonerarlos del pago de costas y costos.

#### **DECISION.**

Por tanto, estando a las consideraciones expuestas, con las facultades conferidas por la Constitución Política del Estado y la Ley Orgánica del Poder Judicial; el señor Juez del Juzgado Mixto Civil Constitucional Laboral Transitorio de Huaura, administrando Justicia a nombre de la Nación, **FALLA:** Declarando;

**1.- FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA** que obra de fojas veintidós a treintaidós, subsanada a fojas treintaiséis a treintaisiete; en los seguidos por doña D en representación de don C con la EMPRESA B, sobre CREDITOS LABORALES E INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO.

**2.- ORDENO** que dentro de veinticuatro horas de consentida o ejecutoriada que sea la presente, la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de CIENTO DIECIOCHO Y 28/100 NUEVOS SOLES (S/. 118.28), que le corresponde como saldo por concepto de VACACIONES TRUNCAS y GRATIFICACIONES TRUNCAS; más los intereses de ley que se liquidarán en ejecución de Sentencia.

**3.- INFUNDADA** en cuanto al pago por INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.

Sin costas y Costos.

Notifíquese. -





**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA**

**SALA MIXTA**

EXPEDIENTE NÚMERO: 00078-2011-0-1308-JR-LA-02

DEMANDANTE : C

DEMANDADA : B

MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

VISTA DE LA CAUSA: 04 DE JUNIO DEL 2013

JUZGADO ORIGEN: JUZGADO MIXTO CIVIL, CONSTITUCIONAL Y LABORAL TRANSITORIO DE HUAURA

**RESOLUCIÓN NÚMERO: 21**

Huacho, seis de junio del

Dos mil trece.-

**VISTA** la causa en audiencia única, siendo ponente el señor Juez Superior, Sandoval Quesada; y considerando:

**I.- ANTECEDENTES:**

Ha venido en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número dieciséis, de veintiocho de enero del presente año, obrante de fojas ciento catorce a ciento veintitrés, que falla declarando: 1.- fundada en parte la demanda que obra de fojas veintidós a treintidos, subsanada a fojas treintiseis a treinta y siete; en los seguidos por doña D, en representación de don C con la Empresa B, sobre Créditos Laborales e Indemnización por Despido Arbitrario. 2.- Ordena que dentro de veinticuatro horas de consentida o ejecutoriada que sea la presente, la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de ciento dieciocho y 28/100 nuevos soles (S/.118.28), que le corresponde como saldo por concepto de Vacaciones Truncas y Gratificaciones Truncas; más los intereses de ley, que se liquidarán en ejecución de sentencia. 3.- Infundada en cuanto al pago de Indemnización por Despido Arbitrario.

## **II.- FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:**

Habiéndose concedido apelación a la apoderada del demandante, mediante recurso de fojas ciento treinta a ciento treinta y siete, sostiene que la sentencia le produce agravio, debiendo de revocarse en mérito a los argumentos que esgrime y se resumen en los siguientes ítems: i) No existe motivación que dilucide y determine con claridad si es recurrente fue despedido justificadamente; ii) el recurrente ha demostrado que no ha podido impedir ni ha tenido responsabilidad alguna y en el hurto cometido en la empresa demandada, de veintiocho de octubre del dos mil diez; iii) del caudal probatorio fluye que no se siguió el procedimiento que la ley tiene establecido, por no haber recibido la carta de pre aviso de despido de veinticuatro de noviembre del dos mil diez, habiéndose al recurrente recortado su derecho de defensa. iv) el Juez *A Quo* efectúa una afirmación que no es cierta, al señalarse, para justificar el despido, que el recurrente ha vulnerado el Manual de Organización y Funciones del área de vigilancia, con respecto a las funciones del guardián; v) Se está considerando la liquidación de los derechos y beneficios sociales del actor desde enero del dos mil seis, cuando su ingreso real es de veintinueve de agosto del dos mil cuatro hasta el uno de diciembre del dos mil diez.

## **III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:**

**III.1.-** De acuerdo con la fijación de puntos controvertidos que ha sido objeto de pronunciamiento del Juez *A Quo*, se ha detallado: [i] Indemnización por despido arbitrario (S/.10,821.45 nuevos soles), [ii] Vacaciones (S/.1,453.10 nuevos soles) y [iii] Gratificaciones truncas (S/.960.20); los mismos que de acuerdo al exordio de la demanda tienen como antecedente que el actor estima que ha prestado servicios desde el 29 de agosto del 2004 hasta el 01 de diciembre del 2010, habiendo acumulado 6 años, 3 meses y 4 días, en virtud de dicho récord asistencial postula el pago de una indemnización por despido arbitrario, por la suma arriba señalada; compensación vacacional, estimando las vacaciones anual 2009-2010 y vacaciones truncas 2010-2011 y gratificaciones truncas del último período semestral laborado.

**III.2.-** De conformidad con el principio de distribución de la carga de la prueba laboral, que informa el artículo 27 de la Ley Procesal de Trabajo, Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: al trabajador probar la existencia del vínculo laboral; al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo. Asimismo, al empleador le corresponde probar la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto. Este último ítem armoniza con el artículo 35 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento al Empleo - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 03-97-TR, que establece que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

**III.3.-** En ese contexto, con respecto a los medios de prueba aportados por el actor para acreditar su vínculo laboral ha meritado el Certificado de Trabajo, emitido por el Jefe de Recursos Humanos, en que consta que el actor prestó servicios desde el veintinueve de agosto del dos mil cuatro hasta el uno de diciembre del dos mil diez, en el cargo de Guardián en el Área de Engorde<sup>1</sup>. Asimismo, la liquidación de Beneficios Sociales que se practicó a su favor<sup>2</sup>, en que se reproduce el mismo récord de servicios, habiendo acumulado seis años, tres meses y cuatro días; y que su haber básico ha sido de S/.580.00, Asignación Familiar: 58.00 y remuneraciones discontinuas por horas extras. De otro lado, para acreditar el hecho del despido, ha meritado la carta de preaviso de despido, su fecha 24 de noviembre del 2010, firmada por el Jefe de Recursos Humanos<sup>3</sup>, en que se le imputa haber incurrido en causal de falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 03-97-TR e infracción de disposiciones específicas del Manual de Organización y Funciones de su área, a raíz del delito contra el patrimonio producido el 28 de octubre del 2010 de aproximadamente 11,000

---

<sup>1</sup> Fojas 10.

<sup>2</sup> Fojas 11.

<sup>3</sup> Fojas 5 a 6.

kilogramos de alimento de los silos 7 y 8 de la Granja Bermejo 1; la carta de aviso de despido, de 01 de diciembre del 2010<sup>4</sup>, en que le imputa no haber absuelto el trámite de la carta de pre aviso de despido, en consecuencia lo despide con efectividad a la fecha de recepción de la carta notarial. La Constatación Policial, de la Comisaría de Paramonga, de 28 de diciembre del 2010<sup>5</sup>, precisándose que en la fecha, a solicitud del actor, la Autoridad Policial se constituyó a una de las sedes de la demandada, sito en el Kilómetro 226.500 de la Carretera Panamericana Norte, en que está ubicada la Granja Bermejo 1. En que el comisionado de la demandada corroboró el récord de servicios del actor y que el 01 de diciembre del 2010 fue despedido, habiéndose desempeñado como Guardián, en el horario de 18:00 horas a 06:00 horas, pero mayormente quedándose hasta las 10:00 por horas extras, percibiendo S/.950.00 nuevos soles mensual. La solicitud del actor a la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de Huacho del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, su fecha 28 de diciembre del 2010<sup>6</sup>, para que se invite a la demandada a una conciliación. La disposición del Jefe de la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de Huacho, su fecha 30 de diciembre del 2010<sup>7</sup>, en que invita a las partes a una Audiencia de Conciliación el 26 de enero del 2011. La constancia de asistencia de las partes, en el Expediente N° 371-2010-AC-MTPE/1/22, de 26 de enero del 2011<sup>8</sup>, en que el Director de Prevención y Solución de Conflictos-Huacho, da cuenta que las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio.

**III.4.-** De otro lado, la demandada, para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones legales y que el despido es justificado, ha recaudado, además de la carta de pre aviso de despido, la carta de aviso de despido y el detalle de liquidación de beneficios sociales, la comunicación que le cursa el Jefe de Recursos Humanos de la empresa al representante del Banco de Crédito, Sucursal Huacho, su fecha 01 de diciembre del 2010<sup>9</sup>, para comunicarle que el actor ha

---

<sup>4</sup> Fojas 7 a 8.

<sup>5</sup> Fojas 12.

<sup>6</sup> Fojas 13.

<sup>7</sup> Fojas 18.

<sup>8</sup> Fojas 19.

<sup>9</sup> Fojas 51.

cesado el 01 de diciembre del 2010, para lo cual solicita cancelarle su Cuenta de CTS N° 335-41304040-1-73, en dólares americanos; la constatación policial de denuncia formulada por el Administrador a la Comisaría PNP, Paramonga, de 28 de octubre del 2010<sup>10</sup>, dando a conocer que en la fecha, aproximadamente a las 03:00 horas, tomó conocimiento, por intermedio del Supervisor de POLSEGUR, que presta servicios de seguridad a las granjas de la empresa, que en la granja Bermejo 1, ubicado en el Kilómetro 225 de la Carretera Panamericana Norte, se había perpetrado un ilícito penal, en el que 07 sujetos habían ingresado y maniatado al Guardián, que es precisamente el actor, para luego ingresar un camión y sustraer 11 toneladas de alimentos balanceados, que habían sido previamente llenados en sacos de 50 kilos, extraídos de 3 silos, ubicados en el interior de la Granja. También se han llevado un equipo de Radio Nextel 1-205 N° 819\*6338. El guardián estaba solo en la granja y, según refiere, los delincuentes estaban premunidos de armas de fuego. El valor de lo sustraído asciende a S/.17,479.89 nuevos soles. El Informe N° 004-2010-B J.O-PPS, de 29 de octubre del 2010, del Jefe de Operaciones de Polsegur SRL, sobre el Hurto de 11,000 Kg. De alimentos de granja Bermejo I<sup>11</sup>, que formula por antecedentes, que el día 28 de octubre del 2010, a las 02:30 horas, uno de los efectivos del servicio de policía privada encontró al actor atado de manos y pies por el galpón 8 de la granja y según su dicho, 5 delincuentes armados lo interceptaron por la poza de agua del galpón 8, al promediar las 20:30 y 9:00 horas, los que lo amordazaron atándolo y se llevaron el alimento en un camión y también su equipo Nestlé. Se hicieron las verificaciones, hallando rastros de zapatillas y huellas del camión, en que depositaron los sacos de alimentos que se hallaban en el almacén. Los candados de los sitios no estaban violentados y los delincuentes sabían que había sacos vacíos en el almacén. De acuerdo a las verificaciones, se contrasta que el actor se ha reportado normalmente hasta la 01:15 horas. Se verifica también que a las 23:30 horas del día 27, ingresó un camión a la playa, alertándose a los guardianes de la granja 1, 3 y 5. El actor respondió que el camión posiblemente era una cisterna, no habiéndole dado importancia. Concluyen en que posiblemente el actor

---

<sup>10</sup> Fojas 52.

<sup>11</sup> Fojas 53 a 54.

ha participado en el hecho delictivo.

**III.5.-** De acuerdo con el análisis de los medios de prueba, se verifica que el discernimiento del Juez *A Quo* no es correcto puesto que si bien la demandada da cuenta que cumplió con el procedimiento señalado en el artículo 31 del Decreto Supremo N° 03-97-TR <sup>12</sup>. Sin embargo, se ha sustraído al argumento del actor en el sentido que la carta de pre aviso de despido no ha sido formalmente recibido por el actor. En tal sentido era necesario contar con el cargo de notificación por conducto notarial y, para el caso que nos ocupa, resulta ser indispensable puesto que, sin pre aviso de despido, implica que al actor se le habría recortado el derecho de defensa, por lo que la demandada no podía sustraerse a la obligación de demostrarlo. En todo caso, ha podido acreditar que el actor no concurrió a laborar 6 días consecutivos, como una demostración de haber recepcionado formalmente la carta de pre aviso.

**III.6.-** De otro lado, en la carta de pre aviso se señala que el actor ha incumplido con el Manual de Organización y Funciones de su área. Sin embargo no ha recaudado dicho instrumento, el mismo que resulta necesario para acreditar la inobservancia del Reglamento Interno, que se hace referencia en el inciso a) del artículo 25 del acotado Decreto Supremo. Asimismo, para demostrar la justeza del despido, la demandada recauda la denuncia policial de delito contra el patrimonio de 28 de octubre del 2010 en el centro de trabajo, detallándose que el actor fue maniatado por los delincuentes, que en sí no es crédito de falta grave. Por otro lado, con respecto al Informe 004-2010, de la Policía Privada a cargo de la custodia de la empresa, del día 29 de octubre, postula que el actor incurre en contradicción cuando refiere que al interrogar al actor, este les afirmó que el evento se produjo entre las 20:30 y 21:00 horas, que contrastado con los reportes

---

<sup>12</sup> Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

por Nextel no es cierto puesto que este se ha venido reportando normalmente hasta las 01.15 horas y es en base a dicha discordancia horaria. De otro lado señala que no reportó que había ingresado un camión a la playa y al ser alertado el actor, le respondió que era posiblemente un camión cisterna y los candados de las granjas en que se sustrajo los alimentos de aves no estaban forzados. Conforme a lo investigado concluye en que existen indicios que el acto delictivo habría sido efectuado por personal de la propia empresa y que el actor sería partícipe.

**III.7.-** Para la realización del tránsito de indicios de índole penal al de incumplimiento de obligaciones laborales, por tener el actor la condición de guardián, se debe de efectuar su compulsa en base a los principios de causa probable y razón suficiente por una parte y la aplicación del principio de razonabilidad por otro, no pudiendo apremiar conclusiones cuando se trata de un caso que se encuentra en una fase incipiente de investigación criminal particular, requiriéndose documentos de contraste idóneos para contrastar las afirmaciones del actor con los reportes del personal de vigilancia particular. Con mayor razón cuando de los hechos ocurridos lo único evidente es que los servicios de vigilancia de la empresa no fueron eficaces para impedir la realización del acto delictivo, de lo que se concluye que la propia entidad informante no puede ser imparcial en sus investigaciones, por lo que se hacía necesario conocer de la intervención policial y fiscal para tener mayores elementos de juicio.

**III.8.-** De todo lo examinado se concluye en que no está debidamente acreditado que la demandada siguió el procedimiento que la ley franquea para el despido por falta grave del actor y que la imputación sea por sí sola reveladora de la comisión de falta grave, por no haberse provisto de medios de prueba que corroboren la justeza del despido. En consecuencia, al actor le asiste el derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario, el mismo que se regulará de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del Decreto Supremo N° 03-80-TR<sup>13</sup>. En tal sentido,

---

<sup>13</sup>Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.



teniendo por antecedente la liquidación de beneficios sociales aparejado por ambas partes en este proceso, cuyos montos y récord acumulado servirán de marco de referencia, se tiene que habiendo el actor prestado servicios a favor de la empresa, de 29 de agosto del 2004 al 01 de diciembre del 2010, ha acumulado 6 años, 3 meses y 4 días, que se regulará a razón de 1.5 Sueldo Ordinario Mensual, equivalente a S/.912.00 nuevos soles<sup>14</sup>, a razón de 6 años: S/.5,472.00<sup>15</sup>; 3 meses: 228.00<sup>16</sup>; y 4 días: S/.10.52<sup>17</sup>; hace el equivalente a **S/.5,710.12 nuevos soles**, que el corresponde por el extremo de indemnización especial por despido injustificado.

**III.9.-** Con respecto al extremo de compensación vacacional, a la fecha de cese, el actor había prestado 3 meses y 4 días de su último período vacacional 2009-2010, en consecuencia, tiene derecho al pago de Indemnización por Vacaciones Truncas, conforme señala el artículo 22 último párrafo del Decreto Legislativo N° 713. En tal sentido, su regulación se efectúa por tantos meses como dozavos acumulados de su último período vacacional, teniendo por referencia la remuneración vacacional en los términos que señala el artículo 15 del acotado Decreto<sup>18</sup>. En consecuencia, para los efectos del cómputo, la remuneración vacacional incluye básico, asignación familiar y promedio de gratificaciones, que hacen la suma de S/.1,000.12 nuevos soles<sup>19</sup>, a razón de 3 meses: 250.03<sup>20</sup>; y 4 días: 11.08<sup>21</sup>, que hacen la cantidad de S/.261.11. Habiendo recibido la cantidad de S/.258.05, existe un saldo a favor de **S/.3.06 nuevos soles**.

**III.10.-** Con respecto al extremo de gratificaciones truncas, con respecto al último período semestral laborado, de conformidad con el artículo 7 de la Ley N° 27735,

---

<sup>14</sup>  $580 + 58 = 608 \times 1.5$

<sup>15</sup>  $912 \times 6$

<sup>16</sup>  $912 \times 3 / 12$

<sup>17</sup>  $912 / 360 \times 4$ .

<sup>18</sup> Artículo 15.- 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.

<sup>19</sup>  $580 + 58 + 354.12$

<sup>20</sup>  $1000.12 \times 3 / 12$

<sup>21</sup>  $1000.12 / 360 \times 4$

le corresponde el cobro de gratificación proporcional, por el acumulado de 5/6 de la gratificación del segundo semestre, correspondiendo como remuneración regular<sup>22</sup> la suma de S/.1,000.12 nuevos soles, efectuada la tasación<sup>23</sup> corresponde la suma de S/.843.33, y habiéndose percibido, según liquidación, la suma de S/.826.77, existe un saldo a favor del actor de **S/.16.56 nuevos soles**, que deberá de ser reintegrado.

**III.11.-** La sumatoria de los extremos amparados en esta sentencia, asciende a la cantidad de **S/.5,729.74 nuevos soles**, más el interés legal laboral, regulado por el Decreto Ley N° 25920. Asimismo, habiéndose amparado en parte la demanda, se condena a la demandada al pago de costas y costos del proceso, a regularse conforme al artículo 49 de la Ley Procesal de Trabajo y el numeral 412 del Código Procesal Civil.

#### **IV.- DECISIÓN:**

Por estos fundamentos y estando a la facultad revisora que concede el último párrafo del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial a esta Superior Colegiado; la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura; **HA RESUELTO:**

**CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número dieciséis, de veintiocho de enero del presente año, obrante de fojas ciento catorce a ciento veintitrés, que falla declarando fundada en parte la demanda que obra de fojas veintidós a treinta y dos, subsanada a fojas treinta y seis a treinta y siete; en los seguidos por doña D, en representación de don C con la Empresa B, sobre Créditos Laborales e Indemnización por Despido Arbitrario; **REVOCAR** en la parte que ordena que dentro de veinticuatro horas de consentida o ejecutoriada

---

<sup>22</sup> El artículo 3 de la Ley N° 27735, considera como remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis.

<sup>23</sup>  $1,000.12 \times 5 / 6$

que sea la presente, la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de ciento dieciocho y 28/100 nuevos soles (S/.118.28), que le corresponde como saldo por concepto de Vacaciones Truncas y Gratificaciones Truncas; y, **REFORMÁNDOLA** ordenando que al actor se le pague la cantidad de cinco mil setecientos veintinueve y 74/100 nuevos soles (S/.5,729.74), por los pagos de Indemnización por Despido Arbitrario (S/.5,710.12), Indemnización por Vacaciones Truncas (3.06) y Gratificación Proporcional del segundo semestre 2010 (S/.16.56), más las sumas cobradas en la liquidación de beneficios sociales por los dos últimos extremos demandados; adicionándose los intereses legales laborales que se liquidarán en ejecución de sentencia; con costas y costos del proceso.

**S.S.**

**ANEXO 2: Definición y operación aplicación de la Variable Calidad de Sentencia Primera Instancia**

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

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

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

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

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

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



			<p>Descripción de la decisión</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</li> <li>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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.</li> </ol>
--	--	--	-----------------------------------	---

## **ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos**

### **Sentencia de primera instancia**

#### **1. PARTE EXPOSITIVA**

##### **1.1. Introducción**

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? No cumple
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

##### **1.2. Postura de las partes**

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los Hechos**

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple

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

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

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

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

### **2.2. Motivación del derecho**

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

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

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

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

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

### **3. Parte resolutive**

#### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

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

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

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

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple (marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas). No cumple

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

### **3.2. Descripción de la decisión**

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

### **Instrumento de recolección de datos**

#### **SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA**

#### **1. PARTE EXPOSITIVA**

##### **1.1. Introducción**

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. No cumple
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de

tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

### **1.2. Postura de las partes**

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

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación. Si cumple

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple

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

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

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los hechos**

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple

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

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

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

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

## **2.2. Motivación del derecho**

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

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

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

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

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

## **3. PARTE RESOLUTIVA**

### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en

el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa). Si cumple

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple. (marcar “sí cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas). Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple

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

### **3.2. Descripción de la decisión**

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

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

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

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

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



## **ANEXO 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable**

### **1. CUESTIONES PREVIAS**

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

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.

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

Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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.

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

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.

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.

Calificación:

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

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

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

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

Recomendaciones:

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

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

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

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

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

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	Lista de parámetros	Calificación
------------------	---------------------	--------------

de la sentencia		
		Si cumple (cuando en el texto se cumple)
		No cumple (cuando en el texto no se cumple)

Fundamentos:

El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple

La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.

Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

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

Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, cada una, presenta dos sub dimensiones.

Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutiva, es 10.

Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad.

Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.

La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

(Aplicable para la sentencia de primera instancia - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte

considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad.

Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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





		decisión												
--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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:

Recoger los datos de los parámetros.

Determinar la calidad de las sub dimensiones; y

Determinar la calidad de las dimensiones.

Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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.

Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.

El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

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.

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 5: Declaración de compromiso ético**

De acuerdo a la presente: Declaración de compromiso ético el autor (autora) del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Huaura - Lima 2019 declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “La Administración de Justicia en el Perú”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 00078-2011-0-1308-JR-LA-02, sobre proceso de Créditos laborales e indemnización por despido arbitrario.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, diciembre de 2019

Meliza Xiomara Visoza Lostaunau

DNI N° 47901166