



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-
05; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, CHIMBOTE. 2020**

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

AUTORA

RIVERA RAMÍREZ, KATERIN

ORCID: 0000-0002-7688-9673

ASESOR

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8079-3167

CHIMBOTE – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Rivera Ramírez, Katerin

ORCID: 0000-0002-7688-9673

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,

Chimbote, Perú

ASESOR

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID: 0000-0001-8079-3167

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y

Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Mtro. Huanes Tovar, Juan De Dios

ORCID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr. Quezada Apián, Paúl Karl

ORCID: 0000-0001-7099-6884

Mgtr. Bello Calderón, Harold Arturo

ORCID: 000-0001-7099-9210

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mtro. HUANES TOVAR, JUAN DE DIOS

Presidente

Mgr. QUEZADA APIÁN, PAÚL KARL

Miembro

Mgr. BELLO CALDERÓN, HAROLD ARTURO

Miembro

Mgr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por cuidarme siempre; darme
fortaleza y valentía en los
momentos más difíciles de mi
vida.

A mis padres:

William Rivera García y Juana
Ramírez Reátegui, por haberme
dado la vida, y ser mi apoyo moral
constante.

DEDICATORIA

A mis hermanos:

Cleidy, Willian y Erickson; a quienes amo con todas mis fuerzas, que son mi motivo constante de lucha y superación.

A mis Padrinos

María Paz y Carlos Zavaleta, por su apoyo incondicional.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2020. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, el análisis de contenido y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados relevaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta; mientras que la sentencia de la segunda instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta, se concluyó, que la calidad de la sentencias de primera instancia y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, despido arbitrario, indemnización, y sentencia

ABSTRACT

The objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance sentences about compensation for arbitrary dismissal in according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters in the file N°. 04399-2010-0-2501-JR-LA-05, Judicial District of Santa - Chimbote. 2020. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, not experimental design, retrospective and transversal. Data collection was carried out, from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, content analysis and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expositive, considerative, resolute part pertaining to: the sentence of first instance were range: high, very high and very high rank; while the sentence of the second instance was of rank: very high, very high and very high, it was concluded that the quality of the sentences of the first instance and second instance were of a very high and very high rank, respectively.

Keywords: quality, compensation, arbitrary dismissal, and judgment

CONTENIDO

CARÁTULA	i
EQUIPO DE TRABAJO	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE RESULTADOS	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.1.1. Investigaciones derivadas de la misma línea de investigación.....	7
2.1.2. Investigaciones libres	8
2.2. Bases teóricas de la investigación	11
2.2.1 Bases teóricas de tipo procesal	11
2.2.2. Pretensiones planteadas en el proceso examinado.....	12
2.2.3. Los puntos controvertidos.....	13
2.2.4. El proceso laboral.....	13
2.2.5. Proceso laboral ordinario	14
2.2.6. La audiencia única.....	19
2.2.6.3. Los sujetos del proceso	19
2.2.2.6.3.3. La prueba	20
2.2.2.6.3.3.1. Definición	20
2.2.2.6.3.3.2. El objeto de la prueba.....	21
2.2.2.6.3.3.3. La carga de la prueba.....	21
2.2.2.6.3.4. El principio de la valoración conjunta.....	22
2.2.2.6.3.5. Medios probatorios en el proceso examinado	23
2.2.2.6.3.6. La sentencia	24
2.2.2.6.3.6.1. Definición	24
2.2.2.6.3.6.2 La estructura de la sentencia.....	25

2.2.2.6.3.6.2.1 La parte expositiva	25
2.2.2.6.3.6.2.2. La parte considerativa.....	25
2.2.2.6.3.6.2.3. La parte resolutive	26
2.2.2.6.3.6.3. El principio de motivación	26
2.2.2.6.3.6.3.1. Definición	26
2.2.2.6.3.6.3.2. La motivación fáctica	27
2.2.2.6.3.6.3.3. La motivación jurídica.....	27
2.2.2.6.3.6.4. El principio de congruencia.....	28
2.2.2.6.3.6.4.1. Definición	28
2.2.2.6.3.6.5. La claridad	28
2.2.2.6.3.6.5.1. Definición	28
2.2.2.6.3.6.6. Medios impugnatorios	28
2.2.2.6.3.6.6.1. Definición	28
2.2.2.6.3.6.6.2. Fundamentos.....	29
2.2.2.6.3.6.7. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	31
2.2.2.6.3.6.8. Recurso formulado en el proceso examinado.....	33
2.3. Bases teóricas sustantivas	33
2.3.1. El contrato del trabajo.....	33
2.3.1.1. Definición	33
2.3.1.2. Características.....	33
2.3.1.3. Elementos	34
2.3.2. Clases de contrato de trabajo	35
2.3.2.1. Otros contratos sujetos a modalidad.....	35
2.3.2.2. Tipo de contrato de trabajo en el proceso examinado	36
2.3.3. Extinción del contrato de trabajo (Legislación comparada).....	36
2.3.3.2. Extinción que atañen al trabajador	36
2.3.3.2 Extinción del contrato laboral.....	37
2.3.3.2.2. Causales de despido justificado por parte del empleador.....	37
2.3.3.2.3. Formalidades para un despido justificado	38
2.3.4. Despido.....	38
2.3.4.1. Definición	38
2.3.5. Despido arbitrario	39

2.3.5.1. Definición	39
2.3.5.2. Otras formas de despido	40
2.3.5.3. Tipo de despido en el proceso examinado.....	41
2.3.6. Beneficios sociales	41
2.3.6.1 Definición	41
2.3.6.2. Clases de beneficios sociales	41
2.2.6.3. Clases de beneficios sociales en el proceso examinado	43
III. HIPÓTESIS	45
IV. METODOLOGÍA.....	46
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	46
4.2. Diseño de la investigación.....	48
4.3. Unidad de análisis.....	48
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	49
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	51
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	51
4.7. Matriz de consistencia lógica	53
4.8. Principios éticos.....	55
V. RESULTADOS	56
5.2. Análisis de resultados	107
VI. CONCLUSIONES	112
REFERENCIAS	116
ANEXO 1: Evidencia empírica del objeto de estudio (sentencias de primera y segunda instancia).....	124
ANEXO 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores	140
ANEXO 3: Instrumento de recojo de datos	144
ANEXO 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	150
ANEXO 5: Declaración de Compromiso Ético.....	159

ÍNDICE DE RESULTADOS

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia

Tabla 1. Calidad de la parte expositiva.....	56
Tabla 2. Calidad de la parte considerativa.....	63
Tabla 3. Calidad de la parte resolutive.....	86

Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia

Tabla 4. Calidad de la parte expositiva.....	89
Tabla 5. Calidad de la parte considerativa.....	92
Tabla 6. Calidad de la parte resolutive.....	99

Resultados consolidados de las sentencias en estudio

Tabla 7. Calidad de la sentencia de primera instancia.....	103
Tabla 8. Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	105

I. INTRODUCCIÓN

En el siguiente trabajo se plasma una indagación en lo que respecta a las decisiones judiciales expuestas por los magistrados; en ocasiones no muy bien motivadas, a causa de la carga procesal que genera los ingresos diarios de las innumerables demandas de toda índole, y eso conlleva a que los justiciables se perjudiquen y no confíen en la justicia, es por ello que debido a la problemática es que la universidad opto por hacer estudios de dichas sentencias y para ello creo una línea de investigación en el cual cada uno de los estudiantes ara uso de él para poder realizar el trabajo investigativo, teniendo en cuenta que lleva como título: análisis de sentencias de procesos concluidos en los Distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales (ULADECH Católica, 2013), asimismo es menester poner hincapié que se utilizará una guía que la casa de estudios nos proporcionará (MIMI), al mismo tiempo será utilizado las normas APA, manual que es de mucha importancia para nuestro trabajo investigativo, por otro lado el más primordial que nos servirá como soporte fehaciente para la realización de la tesis será un expediente judicial que fue seleccionado por cada uno de los estudiantes según afinidad por el cual se inclinan, es decir muestreo por conveniencia

El punto inicial de la investigación fue ver la realidad que hoy en día afecta a todos los estados, es la deficiente administración de justicia, ciertamente hay una problemática enorme en cuanto a las decisiones judiciales expuestas por los operadores de justicia; en muchas circunstancias nuestros jueces optan por tomar decisiones erróneas y se someten a la corrupción, y sin duda ya no hay confianza por parte de los justiciables es por ello muy necesario hacer un estudio profundo y consecuente con las sentencias reales que ya fueron emitidas por los órganos jurisdiccionales en muchas ocasiones con desaciertos en cuanto a sus decisiones, esto también se debe a la innumerable carga procesal que acarrear los magistrados y con ello afectando así en sus resoluciones emitidas mediante sus sentencias. Si nos referimos a otros estados tenemos que:

En España Romero (2018) pone en manifiesto que el punto inicial del problema se encuentra en las controvertibles intervenciones de establecidos tribunales y estamentos

del poder judicial, muy a pesar de que hay un porcentaje muy numeroso de los magistrados y funcionarios judiciales son servidores públicos que con limitados recursos a su disposición, se sacrifican todos los días en poder brindar un buena función de calidad a los ciudadanos, una misión difícilmente de alcanzar en las actuales coyunturas.

La falta de recursos humanos, y técnicos en administración de justicia induce que esta sea lenta y tenga una insuficiente cercanía a los residentes; España es uno de los países que cuenta con una menor disposición de operadores de justicia por habitante; que es de suponer demasiada carga para un poder del Estado que en una sociedad democrática debería distinguir como eficiente y cercano a su pueblo.

Así mismo la justicia también es cuestionada debido a su desconsideración por los derechos civiles de índole política. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos a condenado a este país en diferentes oportunidades a raíz de la deficiente administración de justicia, al momento de investigar torturas e injusticias por parte de los policías hacia los detenidos, entre otros, de ejemplo podemos poner el caso del director del periódico Egunkaria; por no ofrecer un juicio justo por un tribunal imparcial- caso Otegi; o por no aplicar beneficios penitenciarios establecidos en la ley. La parcializada intervención de una justicia en apariencia politizada ha sido puesta en manifiesto por tribunales de Alemania o Bélgica.

Así mismo en China, que desde que se promulgo la nueva Ley de Supervisión constituye una amenaza, dentro del sistema, para los derechos humanos en China. Con ella, decenas de millones de personas quedan a merced de un sistema poco transparente, que prácticamente no rinde cuentas y que está por encima de la ley. Se deja a un lado a las instituciones judiciales, creando un nuevo sistema paralelo que gestiona exclusivamente por el Partido Comunista Chino, y que carece de mecanismos externos de control.

Esta ley es vacía de contenido en el sistema judicial chino. En virtud de ella, quedan permitidas las detenciones arbitrarias en régimen de incomunicación durante largos periodos y sin necesidad de una verdadera supervisión, con lo que aumenta el peligro de tortura y de confesiones forzadas (Bequelin, 2018).

En relación al Perú, Gaceta Jurídica (2015) al respecto menciona que:

Cada año, cerca de 200,000 expedientes incrementan la sobrecarga procesal del Poder Judicial. A inicios del 2015, la carga que se heredó de años anteriores ascendía a 1'865,381 expedientes sin resolver. Por ello, si hacemos una proyección, tendríamos que cada 5 años un nuevo millón de expedientes se agrega a la ya pesada carga procesal. Esto significaría que a inicios del 2019 la carga heredada de años anteriores ascendería a más de 2'600,000 expedientes no resueltos. Estas cifras demuestran algo innegable: la cantidad de juicios que se inician todos los años en el Poder Judicial sobrepasa la capacidad de respuesta que tiene esta institución. Y, como es sabido, la sobrecarga trae como principal consecuencia que los procesos judiciales tarden de forma desproporcionada y que el servicio de la justicia se deteriore. Ante esta problemática, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial ha dispuesto en varias ocasiones la creación de nuevas salas con carácter transitorio o temporal, para así despejar parcialmente la carga de las salas titulares. Sin embargo, esto no ha contribuido a la reducción de la sobrecarga, el número de causas pendientes empezó a superar el millón desde el 2005 y hasta ahora no hay señales claras que permitan prever una reducción (p. 17).

Si bien es cierto que la corrupción es una aberración con tal grado de desconexión y de sobreexposición que ha generalizado su incidencia a todo nivel institucional. En lo que se refiere al sistema Judicial, los audios se han dado a conocer, revelan la crisis a nivel de integridad; pero sin embargo somos conscientes de la preocupación acerca de esta problemática que no obstante ha nacido recién en estas semanas, sino que al contrario hubo constantes esfuerzos para poder mejorar la administración de la Justicia en el Perú.

La crisis del sistema Judicial además responde a temas de accesibilidad, sobrecarga procesal, demora procesal, la falta de independencia de los operadores de justicia, entre otros. Es por ello que en nuestra larga historia democrática siempre ha surgido la gran necesidad de la reforma Judicial, que hoy más que nunca la necesitamos. (Zevallos, 2018)

Debido a todos estos acontecimientos muy relevantes acerca de la gran problemática de la administración de justicia en diversos países y en el nuestro es que se ejecuta este trabajo de investigación la cual para hacerlo posible se utilizó un expediente judicial N°

04399-2010-0-2501-JR-LA-05, que pertenece al Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio, Distrito Judicial del Santa - Chimbote, este proceso trata sobre indemnización por despido arbitrario.

Es un proceso laboral ordinario, donde la petición del demandante fue: que le reconocieran el pago de la indemnización por despido arbitrario, asimismo el pago de triple remuneración en lo que se refiere a no disfrute de descanso vacacional en los periodos 2007, 2008 y 2009, además de reintegro de pago de gratificaciones del mes de julio y diciembre concerniente a los años 2007, 2008, 2009 de igual forma julio 2010, en consecuencia el monto que solicita el demandante se eleva a s/. 12, 800.00 soles; la sentencia en primera instancia se declaró fundada en parte la demanda, en lo que respecta al despido arbitrario y el pago de los beneficios sociales fijando la suma de s/. 2, 327. 21 soles, e infundada la demanda respecto a pago de vacaciones, (triple remuneración por descanso vacacional) pago de gratificaciones diciembre 2007, en ese sentido la parte demandada en su disconformidad presentó apelación, la cual en segunda instancia, la sentencia de vista, en su veredicto final declaró confirmar la sentencia en parte de primera instancia, modificando la suma anterior al importe de s/. 1,088. 54 soles.

De lo expuesto, se extrajo el siguiente enunciado:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2020?

El objetivo fue:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2020.

Objetivos específicos:

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

Para su elaboración del siguiente informe de investigación se tuvo en cuenta la gran problemática que afecta a todos los sistemas de justicia a falta de una buena administración de justicia, y esto es debido a las decisiones de los magistrados en sus fallos expuestos en las sentencias y es por ello que este informe se justifica, porque su función se manifiesta en distintos aspectos:

En primer aspecto, este trabajo se realiza en cumplimiento a las normas que regula la universidad porque faculta concluir el plan de estudios de cada uno de los estudiantes, que se llevan a cabo mediante la asignatura de tesis, es de ese modo que permite asegurar que cada uno de los estudiantes tendrá su trabajo concluido de investigación al final de la carrera.

En segundo lugar, porque tiene como elemento principal el estudio de la calidad de sentencias, que va a permitir la aplicación de todos los saberes que se ha adquirido

mediante los diversos cursos aprendidos por cada uno de los estudiantes; sistemáticamente se aplicará todo los conocimientos que se adquirió y así poder analizar todo el contenido que emana de un proceso Judicial, del mismo modo poder tener el conocimiento de todos aquellos componentes del tipo procesal y sustantivo que ha sido abordado desde el punto de vista de la teoría.

Asimismo, la investigación que se aborda es pensando en una mejora continua en cuanto a las decisiones que emiten los operadores de justicia, que sobre todo tienen que poner mayor énfasis antes de emitir una sentencia, para así no perjudicar posteriormente al justiciable; es de mucha importancia este informe de investigación ya que con el desarrollo de la misma, se avanzará en un aspecto del conocimiento jurídico concerniente a una buena decisión en los fallos que emitan.

Por sobre todo es importante mencionar que en la investigación se está procurando seguir con los estándares de originalidad.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Con respecto a los antecedentes se consideró dos clases: la primera derivada de la misma línea de investigación que brinda la universidad; y la segunda, denominada investigaciones libres, que son reincorporados en el informe de investigación por tener cierta similitud o aproximación en el tema investigado.

2.1.1. Investigaciones derivadas de la misma línea de investigación

En el trabajo de Flores (2018), titulado calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 00077-2011-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes 2018. En la parte metodológica indica que se trata de un estudio de tipo de investigación cuantitativa-cualitativa, además es un estudio de nivel exploratoria-descriptiva, diseño no experimental, transversal y retrospectiva, para su elaboración se usó el expediente que se indica en el título; el objetivo fue determinar la calidad de la sentencia en estudio; los resultados desplegaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

De la misma manera en el trabajo de Mejía (2018), titulado calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre infracción al derecho del trabajo (amparo) en el expediente N° 00112-2014-0-2501-SP-CI-01, del distrito judicial del Santa – Casma, 2018. En la parte metodológica indica que se trata de un estudio de tipo de investigación cuantitativa-cualitativa, además es un estudio de nivel exploratoria-descriptiva, diseño no experimental, transversal y retrospectiva, para su elaboración se usó el expediente que se indica en el título; y el objetivo fue determinar la calidad de la sentencia en estudio; los resultados fueron: que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencias de primera instancia fue de rango muy alta respectivamente;

y de la sentencia de segunda instancia: muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, ambas fueron de rango muy alta.

Asimismo, en el trabajo de Rosemberg (2018), titulado calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario (Proceso de Amparo), en el expediente N° 00603-2013-0-2501-JR-CI-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote, 2018. En la parte metodológica indica que se trata de un estudio de tipo de investigación cualitativo, además es un estudio de nivel exploratorio-descriptivo, diseño no experimental, transversal y retrospectivo, para su elaboración se usó el expediente que se indica en el título; y el objetivo fue determinar la calidad de la sentencia en estudio; los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango muy alta, mediana y mediana; mientras que, las pertenecientes a la sentencia de segunda instancia fueron: alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

2.1.2. Investigaciones libres

Iglesias (2016), en su investigación descriptivo y explicativo titulada “Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco”, ejecutando un análisis Jurídico emperico referente al tema en estudio; al concluir el estudio formuló 4 conclusiones entre ellos los siguientes: 1) Ha concluido que el precedente vinculante Huatuco trasgrede el Derecho a la permanencia laboral de aquellos obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N.º 728º –Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según refieren los expertos que conocen el Derecho Laboral, como también lo demostraron las sentencias que fueron analizadas de las cuales se obtuvieron fallos muy favorables para el obrero de los cuales se tuvo que ordenar la reposición laboral, que posteriormente estas sentencias fueron declaradas nulas; todo lo que fue actuado empezando desde la calificación, lo cual generó en gran magnitud un numeroso desempleo masivo de todos los trabajadores. 2) sin duda queda en manifiesto la gran afectación al Derecho a la igualdad y a la no discriminación ya que en una primera disposición este mismo precedente fue de aplicación para todos los obreros del régimen

laboral privado que prestaran servicio al Estado, excluyendo a las entidades privadas en las cuales ya se había desconfigurado la desigualdad.

Arque (2017), en su investigación jurídico-descriptiva titulada “Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002-2015”, Efectuando una crítica de los fallos emitidos por los Jueces que fueron seleccionados por muestreo no probabilístico; al concluir el estudio formuló las siguientes conclusiones: 1) Por haber cumplido la fecha de vencimiento emitido mediante el contrato civil desnaturalizado que esto a la vez trae consigo la obligación de poder determinar causa del despido; 2) también por la fecha de vencimiento del contrato modal a plazo fijo desnaturalizado que sin duda también crea la obligación de poder definir la causa del despido; 3) además por la terminación de convenio de prácticas desnaturalizado que concibe la responsabilidad de asumir causa de despido; 4) por impedir el regreso a su lugar originario de obrero de confianza; 5) por haber concluido el contrato CAS por la cual este es celebrado inobservando una desnaturalización anterior a la celebración de dicho contrato.

Garavito (2016), en su investigación descriptivo titulada “Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016”, se tomó de muestra una cantidad de habitantes en total suman a 25 obreros de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, como referencia a una muestra característica de la población seleccionada mediante la fórmula Fisher, con un grado de confianza en un porcentaje de 96%, al finalizar la investigación se arribó a las siguientes 1) (...) que de manera desproporcionada se aplica la indemnización para los obreros que cuentan con más de 8 años en la labor que desempeñan, y que es lamentable que el operador de justicia no podría otorgar más allá de lo que la ley determina. 2) que es lamentable porque se viene ocasionando un daño moral irreparable al obrero, acarreando con ello una lesión sentimental, afectiva y emocional, debido al cese abrupto puede traer consigo sufrimiento, angustia, que vienen reflejada en el estado moral de la persona y que eso es de difícil probanza y cuantificación; pero por sobre todo y el más importante se le ocasiona al obrero un gran perjuicio económico, debido a que su remuneración se ve recortada,

afectando con ello el proyecto de vida que todo ser humano tiene cuando es despedido de manera arbitraria, el proyecto que se formuló queda truncado que este puede que sea a corto o largo plazo.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Bases teóricas de tipo procesal

2.2.1. La pretensión

2.2.1.1. Definición

Es la manifestación de la voluntad dirigida al órgano jurisdiccional, por la cual una persona sea natural o jurídica se autoatribuye un derecho frente a otra y solicita sea declarado así en la sentencia de fondo; es decir es la aspiración que plantea el demandante, respecto a que su pedido se imponga y reconozca (Chanamé, 2012).

Carnelutti (citado en Peña, 2010) sostiene que la pretensión es la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio, además explica que aquella es un acto, no un poder, es algo que cualquiera hace, no que alguien tiene, es una manifestación de voluntad, uno de aquellos actos que se denominan declaración de voluntad. Si bien es cierto que la pretensión es así, “la declaración de voluntad en la que se solicita una actuación del órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración”.

2.2.1.2. Elementos.

En razón a los elementos Quintero & Prieto (citados en Hinostroza, 2005) consideran a los siguientes:

2.2.1.2.1. Elemento subjetivo

Se entiende por tal los entes personales que figuran como titulares, aunque en grado diferente, de las conductas humanas significativas que lleva consigo toda pretensión procesal.

En toda pretensión procesal hay tres sujetos: el sujeto activo o persona que formula la pretensión; el sujeto pasivo o persona frente o contra quien se formula la pretensión, y el destinatario o persona ante quien se formula la pretensión. El pretensionante y el resistente son los sujetos coordinados de la pretensión; el juez es el sujeto supra-ordenado.

2.2.1.2.2. Elemento objetivo

En toda pretensión procesal tiene que existir, por fuerza, un *quid sustancial*, como centro al cual se refieran los sujetos y las actividades que despliegan los sujetos de la pretensión.

Toda pretensión recae sobre un bien determinado y tiene por objeto un elemento no personal, de derecho sustancial, que idealmente se configura como susceptible de constituir el objeto de una relación jurídica sustancial. El objeto es lo pedido, lo reclamado.

2.2.1.2.3. La actividad

Está constituida por el hecho de que los titulares de la pretensión, al ocuparse del objeto de la misma, determinan con su conducta una modificación de la realidad.

Doctrinariamente se predica que es una declaración de voluntad con un significado peculiar y propio: el de contener una petición fundada para ser debatida entre los sujetos que en ella intervienen y acerca del objeto sobre el cual recae.

2.2.1.2.4. La causa petendi

La razón de derecho de la pretensión es la afirmación de la conformidad de la pretensión con el derecho objetivo. Es la afirmación de tutela que el orden jurídico concede al interés del cual se exige su prevalecimiento; de un interés que se afirma como derecho. La afirmación de conformidad con el derecho sustancial supone distinguir en la razón dos elementos: los motivos que son los hechos jurídicos que sostiene la pretensión, y las conclusiones, indicación de los efectos correspondientes.

2.2.2. Pretensiones planteadas en el proceso examinado

Dentro de las pretensiones planteadas en el proceso por parte del demandante contra la empresa demandada son las siguientes:

1. Pago de indemnización según la ley con motivo de haber sido despedido de forma arbitraria.
2. Pago de triple (3) remuneraciones mensuales ordinarias por no disfrute del descanso vacacional anual correspondientes a los periodos 2007, 2008, 2009 y julio 2010, y, además
3. Reintegro de pago de gratificaciones de julio y diciembre de los años 2007, 2008,

2009 y julio 2010 respectivamente.

En tanto la empresa demandada considera que se le debe declarar improcedente la demanda por indemnización por despido arbitrario, alegando que el trabajador tenía contrato de trabajo vigente, siendo un trabajador con contrato a plazo fijo; además plantean una excepción de caducidad alegando que el plazo para accionar en casos de despido arbitrario transcurrió en exceso y por tanto el derecho del trabajador ya ha caducado. (Exp. 04399-2010-0-2501-JR-LA-05)

2.2.3. Los puntos controvertidos.

2.2.3.1 Definición.

Los puntos controvertidos representan o grafican el encuentro frontal de la posición de las partes en un proceso, permiten al juzgador establecer cuáles serán los medios probatorios necesarios para resolver el conflicto de intereses rechazando aquellos que no cumplen los requisitos (Oviedo, 2009)

2.2.3.2 Los puntos controvertidos en el proceso examinado

Los puntos controvertidos en el proceso examinado consiste en primer lugar determinar la existencia del despido, posteriormente determinar si el despido fue arbitrario, luego determinar si corresponde indemnizar por despido arbitrario, después determinar de ser el caso el monto por dicho concepto, y finalmente determinar si al demandante le corresponde los beneficios sociales consistentes en pago de triple remuneración mensual ordinaria por el no disfrute de descanso vacacional anual correspondiente al periodo 2007, 2008 y 2009 así como el reintegro de gratificaciones de julio y diciembre del 2007, 2008, 2009 y julio 2010, más los intereses legales. (Exp. 04399-2010-0-2501-JR-LA-05)

2.2.4. El proceso laboral

2.2.4.1. Definición

El proceso es un conjunto de actos sistematizados ordenados llamados actos procesales y realizados por el Juez, las partes y los terceros legitimados, a fin de resolver un conflicto de intereses o para eliminar una incertidumbre jurídica (Infantes, 2009).

Gamarra (citado en Academia de la magistratura del Perú, 2010) asevera que se entiende por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

2.2.5. Proceso laboral ordinario

2.2.5.1. Definición

Legis (2007) al respecto menciona que la ley 26636 en el Art. 61 prescribe que “se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta” (p. 495).

Es un proceso tipo por medio del cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a las cuales la ley no les otorga una vía procesal propia. La importancia de este procedimiento radica en el hecho que a través de él se tramita la gran mayoría de causas laborales que interpongan. (Anacleto, 2015, p. 743)

Comparando la Nueva Ley 29497 y la Ley anterior 26636 se tiene lo siguiente:

Ugarte (2010) refiere que este tipo de proceso es la reducción de emisión de resoluciones para llevar a cabo los actos procesales, es por ello que se establece que en la misma resolución en el que el juez admite la demanda se cite a las partes para que se asistan a la Audiencia de Conciliación, en un plazo no mayor de 20 a 30 días hábiles. Asimismo, se ordenará al demandado para que se presente a la Audiencia con su escrito de contestación de la demanda. Con lo cual se modifica el esquema anterior en el cual el demandado tenía que contestar la demanda por escrito en el plazo de 10 días, luego de ser notificado. Este cambio significa la observación del Principio de Celeridad. Este proceso tiene dos audiencias: La de conciliación y la de juzgamiento

Además en el proceso laboral ordinario una vez decretada admitida la demanda, y corrido el traslado de ella misma, el demandado deberá concurrir a la audiencia de conciliación portando su escrito contestatorio y sus medios probatorios, cambiando de esta forma la antigua práctica de contestar la demanda mediante escrito ingresado por mesa de partes; asimismo, una vez instalada la audiencia de conciliación el juez tendrá participación activa a efectos de que las partes logren conciliar el conflicto, y solo de no ser posible proseguirá la audiencia de juzgamiento, cuyos actos procesales se realizan necesariamente en presencia del juez (Angulo y Córdoba, 2014)

2.2.5.1.1. Principios aplicables

Si bien es cierto que entre algunos autores no hay unanimidad correspondiente a definir sobre los principios del derecho del trabajo. Para poder definir algunos de los principios, Américo Plá (citado en Arévalo, 2008) los enumera de la siguiente manera:

2.2.5.1.1.1. El principio protector.

Parte de la premisa que dentro de toda relación laboral el trabajador es la parte débil, frente a su empleador, por lo que es necesario que la ley acuda en su amparo para evitar abusos en su contra.

2.2.5.1.1.2. El principio de igualdad.

Este principio consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, especifica que no pueden establecerse tratos desiguales entre trabajadores que se encuentren en idénticas condiciones laborales, por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o por cualquier otro motivo de carácter reprochable.

2.2.5.1.1.3. Principio de irrenunciabilidad.

Este principio niega la validez jurídica de todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, lo que busca evitar este principio es que por parte del empleador use determinadas condiciones lesivas hacia los derechos laborales del trabajador. Es necesario destacar que este principio opera siempre y cuando haya una manifestación expresa por parte del trabajador en abandonar un derecho a través de una decisión unilateral ya sea por desconocimiento o por falta de capacidad negociadora.

2.2.5.1.1.4. Principio de la primacía de la realidad

En este principio de presentarse ciertas discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo

consignado en los documentos o acuerdos, debe preferirse a los primeros. Por aplicación de este principio los documentos donde conste la celebración de cualquier naturaleza de contrato, no tienen más que un valor probatorio de presunción el que pueden perderlo, si a verificarse en la práctica que dichos documentos sirvieron para fraude o simulación a eludir el cumplimiento de la legislación laboral; en este caso se deberá declarar la existencia de un contrato de trabajo y reconocer al trabajador los derechos que le corresponden con arreglo a ley.

2.2.5.1.1.5. Principio de continuidad.

Este principio parte de la base que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción. (pp. 116-135)

Monesterolo (2018) refiere que “El principio de continuidad o estabilidad se refiere al derecho que tiene toda persona trabajadora a conservar el empleo hasta la jubilación o pérdida permanente de la capacidad laboral, mientras no surja alguna causa de terminación del contrato de trabajo” (p. 26)

Como también tenemos los principios del derecho procesal del trabajo, conforme al Art. I del Título Preliminar de la ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo, que acogen los principios que dan fundamento al proceso laboral haciendo mención expresa mención a los siguientes:

2.2.5.1.1.6. Principio de inmediación

Legis (2007) afirma que “Consiste en la presencia del juzgador –sin intermediarios- en determinados actos procesales. La participación activa de la persona del juez coadyuva a garantizar su conocimiento directo de las pretensiones de las partes y de los actos probatorios” (p. 476).

El principio de inmediación exige la relación directa del juez con las partes y los elementos de prueba que él debe valorar para formar su convicción. La importancia de la inmediación en el sistema oral se entiende cuando las partes aportan sus alegaciones de

hecho y sus ofrecimientos de prueba deben producirse directamente, frente y ante el Tribunal, procurándoles la identificación física del juez, su presencia, hasta el punto de considerarse viciada una tramitación si el juez no la presencia directamente (Romero, 2012)

2.2.5.1.1.7. Principio de concentración.

“Se trata de reducir el número de actos procesales sin limitar la actuación de las partes ni menoscabar sus derechos” (Legis, 2007, p. 476).

Este es otro postulado organizativo de carácter formal, pues los trámites procesales deben evitar la dispersión. Por eso, las actuaciones procesales tienen su debido momento y no pueden incorporarse incidentes con posterioridad. Este postulado busca evitar que el procedimiento regrese a la actuación de pruebas continuamente y que se dilate tanto que al final no cumpla su rol eficaz (Arce, 2013).

2.2.5.1.1.8. Principio de celeridad.

Legis, (2007) manifiesta que:

El proceso además de buscar la solución justa de la controversia, busca su solución pronta, dado que lo que se discute en la mayoría de los casos es el monto de determinados conceptos remuneratorios o beneficios o beneficios sociales que constituyen la fuente de sustento del trabajador y sus familiares. (p. 476)

La celeridad es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. (Gamarra, s/f).

2.2.5.1.1.9. Principio de veracidad

Al interior del procedimiento se manejan dos niveles de verdad, una formal, conformado por lo que las partes le presentan al juez, y el otro real, que toca al juzgador dilucidar del análisis de las circunstancias y del mérito de las pruebas (Legis, 2007, p. 476).

Como lo señalan Vinatea y Toyama (citado en Sánchez, 2019), en virtud a este principio la NLPT está enfocada a que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo; y esto no es más que una manifestación de que el proceso laboral no es uno formalista, sino finalista; la finalidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados, oportunamente, por las partes. Esto bajo el entendido que, la sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal, injusta; en cambio, la sentencia que se base en la realidad, será una sentencia justa. Entonces, hoy en día, es indiscutible que el juez laboral tiene una necesidad prevalente de resolver sobre la verdad real y no sobre la verdad formal. Sin embargo, en la búsqueda de esa verdad real el juez también debe ponderar la búsqueda de eficiencia del proceso.

2.2.5.1.1.10. Gratuidad procesal.

Legis, (2007) al respecto considera que:

La gratuidad procesal para el trabajador en el ordenamiento procesal asume que el trabajador no cuenta con recursos económicos y actúa judicialmente urgido por requerimiento de tipo alimentario. Con tal argumento, establece la gratuidad del procedimiento laboral para los trabajadores, ex trabajadores y sus herederos, siempre que el petitorio no exceda de 70 Unidades de Referencia Procesal (70 URP) (p. 476).

Haciendo una comparación con la nueva Ley N° 29497 en el Art. 1 se tiene que se implementó como principio rector el principio de oralidad seguido de los otros principios que ya contaba la ley anterior, en ese sentido:

2.2.5.1.1.11. Principio de oralidad.

Dentro de los atributos propios de la oralidad, desde su sencillez hasta la exigencia de la concentración y continuación, hacen que el sistema sea más eficiente para aproximarnos en un mayor grado a la verdad real, en un procedimiento escrito se prolonga en el tiempo y se complica con formalismos estériles (Gamarra, s/f)

Desde el punto de vista general, el efecto de una audiencia oral en la que cada uno de los participantes cumplan a cabalidad su rol debiera tener como justo razonamiento una

sentencia oralizada en los 60 minutos subsiguientes y permitir que pueda ser apelada en ese acto (Puente, 2015).

2.2.5.1.1.12. Principio de economía procesal.

Este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales. Equivale a lograr una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero sin afectación al debido proceso. Lo que demanda en el juzgador un tacto y manejo especial de situaciones procesales. (Puente, 2015).

2.2.6. La audiencia única

2.2.6.1. Definición

Se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden (Ugarte, 2010).

2.2.6.2. Contenido de la audiencia única en el proceso laboral

En la audiencia el juez afirma que el demandante se encontraba dentro del plazo accionar su derecho ante el Órgano Judicial; por ello resolvió declarar infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada. Paso seguido preguntan a la empresa demandada si están de acuerdo con la resolución dictada, la empresa demandada refirió que interpondrá recurso de apelación contra la resolución N° 9, el Juzgado le otorga un plazo de tres días para que fundamente su apelación y presentando el arancel judicial, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado su proceso de apelación. (Exp. 04399-2010-0-2501-JR-LA-05)

2.2.6.3. Los sujetos del proceso

2.2.6.3.1. El Juez

Chanamé (2012) afirma que “Es la persona investida de autoridad jurisdiccional, quien decide un proceso la solución que debe dar al litigio planteado. Es quien en representación del estado, resuelve los conflictos suscitados entre los particulares” (p. 359).

2.2.6.3.2. Las partes

2.2.6.3.2.1. El trabajador.

El trabajador es toda persona que desarrolla un esfuerzo o actividad con un fin productivo o económico. En el concepto jurídico-laboral, es trabajador la persona física que voluntariamente preste servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario (Fernández, 2014).

2.2.6.3.2.2. El empleador.

El empleador o empresario es parte necesaria de la relación laboral, ya que es el acreedor de trabajo o actividad y deudor de la retribución o salarios. Ambos, empresario y trabajador, representan dos centros de intereses distintos que se corresponden mutuamente. Intereses, por supuesto contrapuestos, pero coordinados por el contrato.

El empresario laboral es todo aquel que da trabajo, que recibe en provecho propio la prestación de servicios de un trabajador, y se convierte, por este solo hecho, en sujeto del contrato de trabajo (Fernández, 2014).

2.2.2.6.3.3. La prueba

2.2.2.6.3.3.1. Definición

Gutiérrez, (2007) afirma que:

La prueba es el instrumento a través del cual se lleva a cabo la determinación de los hechos que sirven de base operativa al proceso civil.

Esta definición pone de manifiesto dos cuestiones fundamentales a tomar en consideración a la hora de referirnos a la prueba: en primer término, el hecho de que se trata en todo caso de una actividad de parte que, salvo contadísimas excepciones, no puede ser introducida en el proceso por el Juez. Son los propios litigantes los que, como ya veremos, están sujetos a la carga de alegar y probar los hechos que más convengan a su interés. En segundo término, resulta incuestionable que la prueba está dirigida al Tribunal, con el objetivo de proporcionarle una verdad operativa, buscando en este orden de cosas, dejar fijos como ciertos una serie de hechos en la resolución final del pleito. (p. 219)

2.2.2.6.3.3.2. El objeto de la prueba.

El objeto de la prueba está constituido por aquellos hechos que guarden relación con la tutela judicial que pretenda obtenerse en el proceso. La prueba versa sobre las afirmaciones que las partes realizan acerca de cómo se han producido unos acontecimientos concretos (Gutiérrez, 2007).

Además el objeto de la prueba en sentido abstracto se refiere a aquellas realidades que objetivamente, sin atender a un proceso en concreto, pueden ser probadas. El objeto de la prueba, en concreto, se refiere a las realidades que deben probarse en un proceso para que sea atendida la petición de una de las partes. (Gómez, Planchadell, & Pérez, 2011, p. 84)

2.2.2.6.3.3.3. La carga de la prueba

Hablar de carga de la prueba nos permite hacer referencia a diferentes cuestiones. En efecto, bajo dicha denominación tienen cabida dos fenómenos que, aunque conectados, son independientes, por cuanto los sujetos afectados y los momentos procesales en los que adquieren relevancia son diferentes. Por un lado las partes que intervienen en el proceso se deben atener a estas reglas en la fase probatoria, ya que son las que les informan, en primer lugar, de que son ellas las que tienen la responsabilidad de aportar las pruebas como consecuencia de la supremacía del principio de aportación y en segundo lugar, de cuáles son los hechos que cada una de ellas tiene que probar, es decir acreditar para que la expectativa de obtener una sentencia favorable se haga efectiva. (Fernández, 2006)

Abordar este tema significa preguntarse quién debe probar, es decir, cuál de las dos partes en conflicto debe aportar la prueba. Sea cual fuera la respuesta, la carga de la prueba es la obligación impuesta a uno o ambos litigantes para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos.

La carga de la prueba no siempre se distribuye entre demandante y demandado, si no que en algunos casos se concreta en principios. Así con conocidos los aforismos clásicos como “actore non probante, reus est absolvendus” (si el actor no prueba hay que absolver al reo).

Se puede decir que de acuerdo a la regla general corresponde al demandante probar los hechos expuestos en su demanda. De no hacerlo, se declara infundada su pretensión. En

cambio, de conformidad con la inversión de la carga de la prueba, corresponde al demandado desvirtuar las aseveraciones del demandante. Si no lo hace, se dará la razón al actor. (Romero, 2012, pp. 195-196)

Claro está que la Ley procesal precisa que en caso de despido, a quien corresponde probar motivo del despido es al empleador, siempre y cuando haya una causa justa que sustente motivo del despido; y al trabajador le corresponde probar según los medios de prueba expuestos que fue despedido.

Si bien es cierto el principio protector del Derecho del Trabajo lo que busca es equilibrar el predominio del empleador; siendo el demandante la parte débil del proceso, en ese sentido según el criterio “*in dubio pro operario*”, se aplica la norma más favorable y la condición más beneficiosa con el amparo preferente al trabajador (Herrera, s/f).

No basta afirmar los hechos sustentatorios de la pretensión, si no hay que acreditarlos si se quiere que ella sea amparada por el juez. La carga de la prueba importa no solo ofrecer el medio o los medios probatorios para demostrar la veracidad de los hechos alegados, si no actuados en observancia de las normas previstas por el ordenamiento jurídico procesal. Claro está que la obligación procesal de probar hechos tiene que ver con los hechos alegados, con las limitaciones anotadas respecto a determinados hechos también alegados pero que no requieren de probanza, como los hechos públicos y notorios, los hechos presumidos por la ley como ciertos, los hechos admitidos como ciertos por ambas partes, etc. (Carrión, 2007).

2.2.2.6.3.4. El principio de la valoración conjunta

En Colombia, Borja (2003) manifiesta que cuando termina toda la actividad probatoria destinada a la aportación surge una necesidad, evaluar esas pruebas aportadas al proceso, tomar la masa de pruebas y extraer conclusiones. Hay dos grandes sistemas y algunos subsistemas que han existido, en el campo de la valoración de la prueba, para extraerle al material probatorio un poder de demostración y saber si el material es idóneo para fijar los hechos procesalmente, con el tipo de certeza y exigencias que la ley para cada caso

señala.

Romero (2012) afirma que:

En todo proceso lo que se prueba son los hechos. Los medios para lograr tal fin son los elementos probatorios, los mismos que deben guardar una estricta relación con los hechos que se desean probar y que son valorados por el juez. Tal valorización consiste en encontrar el mérito o poder de dichos elementos probatorios que le otorguen al juez la certeza de la realidad en el momento que resuelve una causa. (p. 217)

Según Couture (citado en Romero, 2012) considera que el tema de valoración de la prueba busca una respuesta para la pregunta ¿Qué eficacia tienen los diversos medios de prueba establecidos en el derecho positivo? Luego, añade ya no se trata de saber que es la prueba, ni sobre qué debe recaer. Lo que interesa, al respecto de la valoración de la prueba, es determinar cómo gravitan y que dominio tienen los distintos medios de prueba, sobre la decisión o sentencia que el magistrado debe expedir.

2.2.2.6.3.5. Medios probatorios en el proceso examinado

Dentro de los medios probatorios tenemos por la parte demandante, han ofrecido:

La documental: Que consiste en la presentación del acta de verificación efectuada por el Ministerio de Trabajo el día 03 de noviembre del 2010, donde acredita haber sido despedido de forma arbitraria; además adjunta sus boletas de pago que acreditan la relación laboral con la empresa demandada; también el acta de verificación por despido arbitrario levantada por el inspector comisionado por el Ministerio de Trabajo, verificando que si le habían despedido del trabajo.

La exhibicional: Que esto le corresponde a la empresa demandada con un plazo de tres días que consiste en, presentar los libros de plantillas de remuneraciones y las boletas de pago debidamente firmados de los periodos noviembre del 2007 hasta el 15 de octubre del 2010, además el expediente administrativo que deberá remitir el Ministerio de Trabajo sobre el procedimiento de la verificación del despido arbitrario, de la misma manera la declaración de parte que brindara un obrero al haber sido despedido del trabajo como consecuencia de la instalación de una maquinaria en el muelle, sin haber cumplido con la ubicación del personal asignada en esa área.

Por la parte demandada, presentan el contrato de trabajo del demandante; también presentan el último contrato de trabajo que tiene como fecha término del contrato el 31 de enero del 2011; además presentan la última boleta cancelada por la empresa demandada donde demuestran la fecha que el demandante dejó de laborar.

En la exhibicional, presentan sus planillas y boletas de pago concerniente al periodo que mantuvo la relación laboral con el demandante (Exp. 04399-2010-0-2501-JR-LA-05).

2.2.2.6.3.6. La sentencia

2.2.2.6.3.6.1. Definición

“Parte última del proceso judicial, por la cual el juez debe resolver con relevancia jurídica el conflicto de intereses, aplicando con criterio lógico el derecho que corresponde a cada caso concreto para la resolución de la controversia” (Chanamé, 2012, p.539).

Romero (2012) al respecto menciona que:

La sentencia debe analizarse en un doble aspecto: como acto jurídico procesal y como documento en el cual aparece el mismo. Como acto, la sentencia emana de los magistrados para decidir las causas o controversias sometidas a su decisión. En tanto que, como documento, la sentencia es la pieza escrita que contiene el texto de la decisión emitida.

La NLPT, en relación al contenido de la sentencia, establece que 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 (Art. 31º). Luego la ley hace hincapié en que la sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. (p. 232)

Es preciso mencionar que cuando el proceso ha culminado quien realiza el pago de los costos y costas es la parte vencida, es decir la parte que fue perdedora en el proceso.

La sentencia es la parte culminante y última, sin duda la más importante, en toda clase de procesos y especialmente en el juicio laboral que se sustenta ante la jurisdicción del

trabajo. Además, es quien pondrá fin al litigio en primera instancia; contendrá decisiones expresas, positivas y precisas; recaerá sobre las cosas litigadas en la manera en que hubiesen sido demandadas, en ella se absolverá o condenará al demandado. Cuando la sentencia es conocida por las partes, demandante y demandado, y ninguna de ellas ha interpuesto el recurso de apelación, la sentencia queda ejecutoriada y asume la condición de cosa juzgada. En tal caso, la sentencia tendría que ejecutarse por intervención y mandato del juez de la causa, es decir, comenzar a cumplir lo mandado en ella (Villalpando, 2017).

2.2.2.6.3.6.2 La estructura de la sentencia

2.2.2.6.3.6.2.1 La parte expositiva

“En esta parte se asume lo que resulta de autos tales como la interposición de la demanda y su contestación; la tramitación del proceso, declarando que se ha seguido el juicio por sus debidos trámites” (Chanamé, 2012, p. 539).

Rioja (2017) sostiene que:

La parte expositiva tiene por finalidad la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento.

Constituye el preámbulo de la misma, contiene el resumen de las pretensiones del demandante y del demandado, así como las principales incidencias del proceso, como el saneamiento, el acto de la conciliación la fijación de puntos controvertidos, la realización del saneamiento probatorio y la audiencia de pruebas en un breve resumen si ella se hubiere llevado a cabo. Ello implica que solamente encontremos los principales actos procesales realizados durante el desarrollo del proceso, mas no actos meramente incidentales que no influyen o tienen importancia en el mismo; así, como ejemplo, no encontraremos el escrito de una de las partes solicitando variación de domicilio procesal o cambio de abogado u una nulidad o rectificación de resolución.

2.2.2.6.3.6.2.2. La parte considerativa

Es la que está guiada por la motivación, debe guiarse por la legalidad e imparcialidad, supone que el juez investiga dentro de los actuales respecto a los hechos; si los que pueden incidir en el resultado han sido o no probados entrando al examen de la prueba y

determinar si los hechos son protegidos por el derecho positivo (Chanamé, 2012).

En Chile, Guzmán (1996) asevera que la parte considerativa:

Es la parte más importante de la sentencia, pues en ella se desarrollan las reflexiones y se indican los preceptos legales o de equidad que se tendrán en consideración para que se acceda a lo pedido o para que se deniegue; para que se condene o se absuelva; además al redactarla el juez se introducirá en el mundo de la lógica y de la razón. Mediante el raciocinio, desarrollará su pensamiento y surgirán sus conclusiones. La reflexión conduce hacia el apaciguamiento y hacia la tranquilidad de las partes, lo que se produce al entender ellas las razones que tuvo en cuenta el juez para sentar su decisión. (p.81)

2.2.2.6.3.6.2.3. La parte resolutive

Es también conocido como el fallo la cual se debe señalar el derecho controvertido, condenando o absolviendo al condenado, en todo o en parte. En cualquier situación debe ser expresa y clara, la ambigüedad es un elemento de nuevas controversias (Chanamé, 2012).

Rioja (2017) sostiene que viene a ser el convencimiento a lo que el juez ha llegado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se suspenden. Accesoriamente encontramos otras decisiones que puede tomar el juez en la sentencia como lo es el pronunciamiento respecto de las costas y costos a la parte vencida. Asimismo, el pago de multas y de los intereses legales que pudiera general en su caso algunas materias. Finalmente, el complemento de la decisión o el que permite su ejecución como lo es disponer oficiar a alguna dependencia para que ejecute su fallo.

2.2.2.6.3.6.3. El principio de motivación

2.2.2.6.3.6.3.1. Definición

La motivación de las decisiones judiciales está configurada por las causas psicológicas que determinan la decisión la cual el juez mediante su raciocinio valora, además, así como

por las razones de hecho y de derecho en que se sustenta ella. Para algunos es equivalente a fundamentación clara y precisa, y en virtud a ello se dice que la motivación es la fundamentación fáctica y jurídica de la decisión judicial. Es decir, en una sentencia el Juez desarrolla una argumentación coherente, a la manera de un proceso que comienza con la formulación del problema y termina con una respuesta. El Juez debe motivar o justificar su sentencia a través de la formulación de argumentos y mostrar de esta manera que la decisión que toma es justa (Ticona, 2008).

2.2.2.6.3.6.3.2. La motivación fáctica

A pesar de ser una verdad incuestionable la necesidad y exigencia de motivar las resoluciones jurisdiccionales, la cultura de la motivación aún encuentra resistencia en el ámbito de la prueba. Si valorar la prueba consiste en determinar si las afirmaciones introducidas en el proceso a través de los medios de prueba pueden entenderse verdaderas (o probables en grado suficiente), es decir en determinar su correspondencia con los hechos que describen, entonces es necesaria la motivación, la explicitación de las razones que apoyan las verdades de esas afirmaciones, entonces es necesaria la motivación de las razones que tiene que ver con el elemento fáctico (Franciskovic, 2017).

2.2.2.6.3.6.3.3. La motivación jurídica

Es uno de los requisitos exigidos para garantizar que la motivación del juicio se encuentre fundada en derecho; la necesidad de que la justificación del juzgador constituya una aplicación racional del sistema de fuentes de nuestro ordenamiento; que la justificación de la decisión respete y no vulnere derechos fundamentales; y que la motivación establezca una adecuada conexión entre los hechos y las normas (Franciskovic, 2017).

Ledesma (2017) citando a una sentencia emitida por el tribunal constitucional sobre la motivación de las sentencias define que:

El derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos jurisdiccionales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente según los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, (incongruencia activa). El incumplimiento

total de dicha obligación, es decir el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N° 04295-2007-PHC/TC) (p. 15)

2.2.2.6.3.6.4. El principio de congruencia

2.2.2.6.3.6.4.1. Definición

En general, la congruencia es la correlación que debe existir entre la sentencia y el objeto del pleito, y conlleva que la sentencia deba resolver, todas y sólo, las pretensiones oportunamente planteadas por las partes, de manera que no puede otorgar más ni cosa distinta de lo pedido. (Gutiérrez, 2007, p. 276)

2.2.2.6.3.6.5. La claridad

2.2.2.6.3.6.5.1. Definición

“Claridad significa fácil comprensión, de modo que de la mera lectura de la sentencia se deduzca de inmediato lo resuelto, sin necesidad de deducciones mentales, evitando pronunciamientos contradictorios que produzcan confusión o duda sobre su contenido” (Gutierrez, 2007, p. 275).

2.2.2.6.3.6.6. Medios impugnatorios

2.2.2.6.3.6.6.1. Definición

Como bien señala Infantes (2009) que: “Los medios impugnatorios son los mecanismos procesales mediante los cuales las partes o los terceros legitimados solicitan la anulación o la revocación, total o parcial, de un acto procesal presuntamente afectado por un vicio o por un error” (p. 4).

Núñez (2016) afirma que:

El objetivo principal de los medios impugnatorios es dotar a los litigantes de una herramienta que les permita advertir errores o nulidades y solicitar que el órgano competente los corrija. Evidentemente, como ha advertido a PRIORI, la existencia de los medios impugnatorios no garantiza que los procesos judiciales serán resueltos sin error, ello en la medida que el medio impugnatorio será resuelto igualmente por un ser humano, que

podrá también equivocarse. Sin embargo, se considera que la pluralidad de instancia disminuye la posibilidad de injusticia como consecuencia del error judicial.

Desde un punto de vista general se puede describir que tiene por finalidad el control de la regularidad de los actos procesales, y específicamente tiene por objetivo controlar la actividad de los jueces, fundamentalmente de sus resoluciones. Además, es importante señalar que la impugnación se ha establecido como un acto controlador, como un remedio de los actos procesales ya producidos, cuando estas sean el resultado de una actividad indebida, ilegítima (Carrión, 2007).

Por lo general el concesorio de los recursos impugnatorios suspende la eficacia de la decisión judicial cuestionada; sin embargo, para evitar el uso abusivo de su ejercicio se han establecido mecanismos procesales como son los plazos, la exigencia de la legitimidad de quien impugna, las tasas, etc. Tampoco se admite que el concesorio de recurso este librado a voluntad del juez, pues este tiene que sujetarse a las reglas legales establecidas. También es importante señalar que los medios impugnatorios se deben entender como mecanismos de saneamiento procesal, ya que tienen como misión evitar los errores que pueden suscitar asimismo las arbitrariedades del juzgador en la sustanciación del proceso, propiciando con ello decisiones legales y justas (Carrión, 2007).

2.2.2.6.3.6.6.2. Fundamentos

Núñez (2016) asevera que nuestro sistema procesal divide los medios impugnatorios en dos grandes categorías y son:

2.2.2.6.3.6.6.2.1 Los remedios:

Estos pueden formularse contra actos procesales no contenidos en resoluciones. En el Perú se admiten los siguientes remedios:

2.2.2.6.3.6.6.2.1.1. La oposición.

Es a la vez un remedio y una cuestión probatoria. Permite cuestionar determinados medios probatorios (declaración de parte, exhibición, pericia, inspección judicial y medios probatorios atípicos), con el propósito de que éstos no sean incorporados al proceso. (p. 15)

2.2.2.6.3.6.6.2.1.2. La tacha.

Es también una cuestión probatoria; su objeto es cuestionar la validez de determinados medios de prueba (testigos, documentos y medios probatorios atípicos).

2.2.2.6.3.6.6.2.1.2. La nulidad.

Puede solicitarse como remedio contra actos procesales no contenidos en resoluciones (por ejemplo, la nulidad de una notificación por encontrarse incompleto el documento que se pretende notificar) o contra resoluciones, siendo que en este último caso se le considerará un recurso. En cualquier caso, la nulidad debe apoyarse en el error en la aplicación o en la inaplicación de normas de índole procesal (por ejemplo, el defecto en la motivación de una resolución). (Nuñez, 2016, p. 15)

2.2.2.6.3.6.6.2.1.3. Los recursos.

Son los medios impugnatorios destinados a cuestionar resoluciones, el CPC permite la interposición de los siguientes recursos:

2.2.2.6.3.6.6.2.1.3.1. La reposición.

Para Nuñez (2016) "El recurso de reposición procede contra los decretos, con el propósito que el Juez los revoque" (p.16).

2.2.2.6.3.6.6.2.1.3.2. La aclaración. Por medio del recurso de aclaración es posible requerir al mismo Juez que aclare "algún concepto oscuro o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella" (CPC, art. 406°). La aclaración también puede ser efectuada de oficio por el órgano jurisdiccional, pero en ningún caso debe alterar el contenido sustancial de la decisión. (Nuñez, 2016, p. 16)

2.2.2.6.3.6.6.2.1.3.3. La corrección. - Este recurso permite solicitar al Juez que: Corrija cualquier error material que contenga la resolución emitida (por ejemplo, un error de suma en una liquidación de beneficios sociales); o complete la resolución emitida pronunciándose sobre los puntos controvertidos que no hubiesen sido resueltos. (Nuñez, 2016, p. 16)

2.2.2.6.3.6.6.2.1.3.3. La apelación.

Es el medio impugnatorio más utilizado y el que permite el acceso al derecho a la doble instancia recogido por el numeral 6 del artículo 139° de nuestra Constitución. El recurso de apelación permite que el órgano jurisdiccional superior examine una resolución que ha producido agravio por haber incurrido en error de hecho y de derecho. Cuando el error alegado es de índole procesal, se entiende que el recurso de apelación incluye el de nulidad. (Nuñez, 2016, p. 17)

2.2.2.6.3.6.6.2.1.3.4. La queja. El recurrente puede presentar un recurso de queja para cuestionar la resolución que declara inadmisibile o improcedente un recurso de apelación o que lo concede con efecto distinto al solicitado.

La apelación y la queja son conocidas por el superior jerárquico del Juez que dictó la resolución impugnada. (Nuñez, 2016, p. 17)

2.2.2.6.3.6.6.2.1.3.4. La casación.

Conforme a lo declarado por el artículo 384° de nuestro CPC, "el recurso de casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia". Luego de la reforma procesal introducida en mayo de 2009, que influyó también en el texto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el recurso de casación se ha limitado a dos causales: 1. La infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada y 2. El apartamiento inmotivado del precedente judicial. (Nuñez, 2016, p. 17)

2.2.2.6.3.6.7. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

Legis (2007) manifiesta que "los medios impugnatorios prescritos el en el Art. 50 de la ley 26636 son: el recurso de reposición, apelación, casación y queja" (p. 491).

Los medios impugnatorios admitidos en el proceso laboral, de conformidad con la NLPT se observa que ella ha regulado expresamente como medios impugnatorios únicamente a la apelación y la casación. Sin embargo, esto no significa que los otros medios impugnatorios no puedan ser utilizados al interior del nuevo proceso laboral (Nuñez, 2016, p. 17).

Los medios impugnatorios que pueden ser usados en el proceso laboral como bien lo mencionó Nuñez, son dos, la apelación y la casación, a continuación detalles de las definiciones de cada recurso.

2.2.2.6.3.6.7.1. Recurso de apelación.

Es uno de los mecanismos de impugnación más utilizados no sólo en el plano laboral, sino a nivel del Poder Judicial. A través de este recurso se revisa tanto los errores in iudicando (hecho como de derecho), así como los errores in procedendo (formalidad de la resolución impugnada). El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que a éstos les produzca agravio, con el propósito de ser anulada si contiene algún error o vicio que invalida la resolución o con el fin de ser revocada, total o parcial, si de la evaluación de los elementos probatorios aportados al proceso y de la determinación del derecho aplicable al criterio del organismo superior resulta contrario al del juez inferior (Infantes, 2009).

En el proceso laboral son apelables todas las resoluciones que pueden de acuerdo al CPC, además es oportuno mencionar que la NLPT sí contiene un catálogo de resoluciones que no son susceptibles de apelación. Estas resoluciones son: La decisión del juez de actuar una prueba de oficio y La decisión de suspender la ejecución de la sentencia referida a un recurso de casación interpuesto por alguna de las partes (Núñez, 2016, p. 20).

2.2.2.6.3.6.7.2. Recurso de casación

Según los autores Arévalo et al (2014) consideran que: “Es un medio impugnatorio de carácter extraordinario mediante el cual se busca lograr la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de los criterios jurisdiccionales” (p. 235).

Además Toyama (citado en Arévalo et al, 2014) considera que: el recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter extraordinario, que en rigor no da lugar a una instancia, por el cual el estado busca controlar la adecuada aplicación de las normas jurídicas a los casos concretos, y de esta forma brindar seguridad jurídica a las partes y unificar los criterios jurisprudenciales.

2.2.2.6.3.6.8. Recurso formulado en el proceso examinado

En el proceso de apelación la empresa demandada considera que se le debe declarar improcedente la demanda por indemnización por despido arbitrario, alegando que el trabajador tenía contrato de trabajo vigente, siendo un trabajador con contrato a plazo fijo; además plantean una excepción de caducidad alegando que el plazo para accionar en casos de despido arbitrario transcurrió en exceso y por tanto el derecho del trabajador ya ha caducado. (Exp. 04399-2010-0-2501-JR-LA-05)

2.3. Bases teóricas sustantivas

2.3.1. El contrato del trabajo

2.3.1.1. Definición

Por el contrato de trabajo se entiende aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada subordinación o dependencia de la segunda y mediante remuneración. Es decir el contrato de trabajo es el acto jurídico por medio del cual dos personas se obligan a la prestación de un servicio personal de carácter subordinado y a pagar un salario por ello (Marcucci, 2005, p. 41).

Toyama y Vinatea, (2015) afirman que:

Es un acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación, goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. (p. 13)

2.3.1.2. Características

El contrato de trabajo denota una serie de características que lo diferencian un tanto de los contratos civiles, en referencia a ello Haro (2010) considera que:

- a) **Es consensual.** Porque significa que el contrato se perfecciona con mero consentimiento de las partes, quedando ambas obligadas a todos sus efectos, tanto en obligaciones como

en derechos.

- b) **Es sinalagmático.** Porque las partes convienen en prestaciones recíprocas. Los trabajadores se obligan a realizar un trabajo convenido y los empleadores se obligan a pagar una remuneración estipulada.
- c) **Es oneroso.** Porque procuran ventajas o beneficios a cada una de las partes intervinientes, así como también experimentan un sacrificio por la prestación que cumple cada uno de ellos. La onerosidad determina un equilibrio entre prestación y contraprestación.
- d) **Es conmutativo.** Porque las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y suponen el pleno conocimiento de las obligaciones y derechos, tanto por la parte del trabajador como del empleador.
- e) **Es de tracto sucesivo.** Porque estos contratos no son de ejecución instantánea, sino que son de ejecución continuada o periódica. Se diferencian de los primeros porque estos se agotan mediante una sola prestación, como es el caso del contrato de compra-venta. El contrato de trabajo se ejecuta en forma continua sin interrupción.
- f) **Es contrato no solemne.** Porque estos contratos no exigen la formalidad escrita, ya que su ausencia no implica la nulidad o no existencia del acto jurídico. El Art. 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TÚO del Decreto Legislativo N° 728, establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indeterminado, en forma verbal o escrita.
- g) **Es personal.** Porque la prestación que otorga el trabajador debe ser realizada personalmente, en razón a que su contratación se refiere a su capacidad técnica, a su experiencia, a su preparación, etc. La prestación del empleador es intrascendente en cuanto se refiere a su carácter personal, ya que generalmente son personas jurídicas las que actúan como empleadores. (pp. 93-95).

2.3.1.3. Elementos

Los elementos esenciales del contrato de trabajo para Toyama y Vinatea (2015) son tres y estos son:

1. La prestación personal de servicios.

Es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir es ejecutada como persona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero

2. La subordinación o dependencia.

Es el vínculo de sujeción que tiene el empleador y el trabajador en una relación laboral.

De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y, cuando lo crea conveniente, sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad.

3. La remuneración.

Es el integro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (p. 14)

Es importante poner de conocimiento que para Valderrama, García, Hilario, Barzola y Sánchez (2016) consideran que otro de los elementos importantes aparte de los antes ya mencionados es la “Presunción de contrato a plazo indeterminado: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (p. 13).

El contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar servicios al empleador de manera personal y directa a cambio de una remuneración.

El vínculo de subordinación jurídica implica que el trabajador debe prestar sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente sus labores, dictar órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (Tribunal Constitucional, Sentencia N° 04755-2007-PA/TC, 2008, fundamento 9)

2.3.2. Clases de contrato de trabajo

2.3.2.1. Otros contratos sujetos a modalidad.

Haro (2010) menciona que: Dentro de los otros contratos contamos con los siguientes.

- a) **Régimen de exportación de productos no tradicionales.**- Este contrato se viene realizando desde 1968 con el Decreto Ley N° 22342, es un régimen especial para empleadores especializados en la exportación de productos no tradicionales, son aplicables en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- b) **Zonas francas y otros regímenes especiales.**- La ley autorizó un régimen especial para empresas localizadas en las zonas francas, industrias o turísticas con las características casi iguales de los demás tipos de contratos sujetos a modalidad.

- c) **Otros servicios sujetos a modalidad.**- La ley ha dejado abierta la posibilidad de que se pueda celebrar contratos por cualquier otra clase de servicios cuya naturaleza sea temporal o por el tipo de servicio que se presta. (p. 106)

2.3.2.2. Tipo de contrato de trabajo en el proceso examinado

En el contrato celebrado por el ex trabajador con la empresa demandada, se celebró un contrato de trabajo sujeto al régimen de exportación no tradicional (Exp. 04399-2010-0-2501-JR-LA-05)

2.3.3. Extinción del contrato de trabajo (Legislación comparada)

2.3.3.1. Definición

En Argentina, Vázquez (2008) al respecto manifiesta, hay situaciones que: “Por sí mismas (muerte del trabajador, etc.), producen la disolución de la relación contractual o habilitan a algunas de las partes para declararla (sea que esa actitud genere la obligación de preavisar y abonar indemnizaciones)” (p.553).

2.3.3.2. Extinción que atañen al trabajador

Dentro de las extinciones que tienen que ver con el trabajador según Vázquez (2008) son:

- a) **Decisión propia.**- son las voluntarias, renuncia y abandono del cargo
- b) **Incumplimiento** (injuria despido directo).- debe tenerse en cuenta que el despido directo que declara el empleador a causa del incumplimiento del trabajador, es una medida grave que excluye a este de la comunidad de trabajo, por lo cual lo obliga a buscar otro empleo u ocupación. De acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia se requiere que la sanción este en proporción con la falta cometida y haya sido adoptada con cierta coetaneidad – principio que corresponde a la obligación de actuar de buena fe.
- c) **Incapacidad o inhabilidad sobreviniente.**- la relación contractual imponer el cumplimiento de obligaciones, la imposibilidad de satisfacer tales obligaciones u otras compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador puede ser causal de su extinción. Un hecho sobreviniente impone la imposibilidad de su cumplimiento.

- d) **Estar en condiciones de obtener jubilación ordinaria.**- no obstante la vocación de continuidad de la relación de trabajo, ello supone que el empleado esté en condiciones de cumplir con su débito, es decir en perfectas condiciones para cumplir con su trabajo. Pero con el paso del tiempo el empleado ve reducidas sus posibilidades de realizar plenamente su actividad habitual, en esa situación el empleador puede intimar realice sus trámites pertinentes.
- e) **Muerte.**- dada la índole de la relación laboral y el carácter personal debida por el empleado, la muerte de este produce ipso facto, la extinción del contrato. (pp. 562-575)

2.3.3.2 Extinción del contrato laboral

2.3.3.2.1. Definición

El empleador puede despedir justificadamente al trabajador por causales que estén relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador. Pero para que el trabajador se encuentre dentro de los límites previstos para el despido, deberá cumplir los siguientes requisitos: a) El trabajador debe laborar cuatro o más horas diarias en promedio y b) debe haber superado el periodo de prueba respectivo. De verificarse estas condiciones, debe respetarse el principio de legalidad en el despido. La cual supone que la causal de despido debe de encontrarse expresamente establecidas en las normas legales; y por otro lado debe de comprobarse la falta cometida o causal que se le imputa al trabajador. (Toyama y Vinatea, 2011, pp. 349-350)

2.3.3.2.2. Causales de despido justificado por parte del empleador

1. El empleador puede despedir al trabajador por disminución de la facultad física y mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus labores. La cual significa que el trabajador ya no puede desempeñar la labor para la cual ha sido contratado. La cual esta causal de despido puede estar plenamente certificada por EsSalud, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio de Médicos del Perú, y debe ser solicitada por el empleador, lo cual es causa justa para el despido (Toyama y Vinatea, 2011) .
2. Asimismo es causal de despido, cuando el trabajador tenga un rendimiento deficiente. Esta causal es similar a la anterior, pero en este caso el rendimiento del trabajador debe

de ser analizado en relación con el rendimiento del resto de los trabajadores promedio (Toyama y Vinatea, 2011).

3. Por último el empleador podrá despedir si se niega a someterse a exámenes médicos previamente convenidos o establecidos por Ley de manera injustificada, esto se produce sobre todo cuando la labor a desempeñar es necesario que se practiquen este tipo de exámenes a los trabajadores (Toyama y Vinatea, 2011) .

2.3.3.2.3. Formalidades para un despido justificado

Toyama y Vinatea (2011) aseveran que:

El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes entregarle una carta en donde se le impute la falta grave (llamada usualmente de “preaviso” de despido) por escrito y otorgarle un plazo no menor de seis días naturales par que puede defenderse por escrito de los cargos que se le formulen, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, o un plazo de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Vencido el plazo establecido, si no realizo su descargo el trabajador, el empleador inmediatamente deberá cursar la carta de despido, en la que debe indicar el modo preciso la causa de este y la fecha del cese. (pp. 354-355)

2.3.4. Despido

2.3.4.1. Definición

Gómez (2015) afirma que:

El despido constituye un acto jurídico unilateral, reservado exclusivamente al empleador o quien fehacientemente hace sus veces y ejercitando sobre la base de su poder discrecional. Asimismo, es un acto causal por antonomasia, el que debe hallarse debidamente tipificado como causa grave de despido para que sus efectos se den plenamente. (p. 272)

El despido puede ser definido, en opinión de Elmer Arce (citado en Valderrama et al., 2016) como aquel acto unilateral y recepticio que contienen la voluntad extintiva de empleador, el cual, para su validez, debe ser comunicado por escrito, sustentarse en causa justa y seguir un procedimiento basado en la Ley. Se debe anotar que el ordenamiento

reconoce al despido efectos inmediatos, con lo cual se presume la validez del acto extintivo del empleador.

Valderrama et al., (2016) consideran las siguientes características en un despido:

1. Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
2. Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, si no que él lo realiza directamente.
3. Es un acto receptivo, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
4. Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato (p.41)

2.3.5. Despido arbitrario

2.3.5.1. Definición

Es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley, la legislación protege contra el despido arbitrario sólo al trabajador que labora cuatro o más horas diarias para el mismo empleador. Para el despido de estos trabajadores es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada (La Torre, 2009).

a) Base de cálculo.

La remuneración que servirá de base para el pago de esta indemnización, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido. Para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas, se tomara en cuenta el criterio establecido en la LCTS, (TUO del Decreto Legislativo N° 650, Ley de compensación por tiempo de servicios) indicado en el apartado V.3.2.2. del subcapítulo 7.4. Tratándose de trabajadores remunerados a comisión porcentual o destajo, la remuneración mensual ordinaria es equivalente al promedio de los ingresos percibidos en últimos seis meses anteriores al despido o durante el periodo laborado, si la relación laboral es menor a seis

meses (Valderrama et al., 2016).

b) Montos de indemnización

El abono de la indemnización procede cuando han superado el periodo de prueba y su monto varía dependiendo del contrato si este es a plazo indeterminado o sujeto a modalidad.

1. Si el contrato es a plazo indeterminado.

El monto de indemnización es de una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios. La fracciones de año se abonan por dozavos y trintavos, según corresponda; el monto máximo 12 remuneraciones.

2. Contratos sujetos a modalidad.

Una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato. El monto máximo 12 remuneraciones

c) Oportunidad de pago de la indemnización.

La indemnización de despido arbitrario deberá abonarse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese. De no ser así devengará intereses con la tasa laboral fijada por el Banco Central de Reserva. No procederá la acumulación de tiempo de servicios, en caso de reingreso, a efecto por pago de indemnización por despido (Valderrama et al., 2016. pp. 46-47)

2.3.5.2. Otras formas de despido

En relación a las clases de despido Vicuña y Santos (2016) sustentan a los siguientes:

- a) **Despido directo.**- Es aquel despido que obedece a la decisión del empleado. El despido no se deduce ni se presume.
- b) **Despido indirecto.**- Es aquel despido que se produce por decisión del trabajador a consecuencia de actos de hostilización del empleador.
- c) **Nulidad de despido.**- Los supuestos de despido nulo importan casos graves de afectación a derechos de los trabajadores. Se trata de despidos lesivos de derechos fundamentales y, en algunos casos, se aprecia una represalia por el ejercicio del trabajador de determinados derechos.
- d) **Despido incausado.**- Se produce no sólo cuando se omite en la comunicación escrita señalar la causa del mismo, sino, igualmente, tendrá que incluirse en esta categoría

a los despidos de hecho, a los que se refiere como un supuesto de despido, la norma reglamentaria de la ley laboral y en los que, igualmente, no hay expresión de causa, porque ni siquiera existe comunicación del despido, sea escrita o verbal.

- e) **Despido fraudulento.**- el despido basado en el engaño, en imputar al trabajador hechos falsos, inexistentes, fabricando pruebas, etcétera; es decir la esencia del despido fraudulento radica en el acto mismo del despido más no en el acto de la contratación. (p. 32-34)

Es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley, la legislación protege contra el despido arbitrario sólo al trabajador que labora cuatro o más horas diarias para el mismo empleador. Para el despido de estos trabajadores es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

2.3.5.3. Tipo de despido en el proceso examinado

En el proceso examinado el demandante asevera que el tipo de despido que realizó la empresa demandada en contra de su persona es un despido arbitrario. (Exp. 04399-2010-0-2501-JR-LA-05).

2.3.6. Beneficios sociales

2.3.6.1 Definición

“Constituye beneficio social todo ingreso que recibe el trabajador que no esté incluido en alguno de los conceptos anteriores. Sin embargo las definiciones contrario sensu, al no ser específicas y requerir de otros conceptos pecan de imprecisión” (Tizón, 2005, p. 51).

2.3.6.2. Clases de beneficios sociales

ProInversión (2016) considera a los principales beneficios de los empleados a los siguientes:

2.3.6.2.1. Vacaciones anuales

El trabajador tiene derecho a disfrutar de vacaciones anuales pagadas de 30 días

calendario por cada año completo de servicios. El salario pagado durante vacaciones es equivalente al salario mensual del empleado.

2.3.6.2.2. Gratificaciones

De acuerdo a la legislación peruana, el empleado tiene derecho al pago de 2 gratificaciones por año, la primera en julio (Día de la Independencia) y la segunda en diciembre (Navidad). Cada gratificación es equivalente al salario mensual que el empleado está recibiendo en el momento en que se paga dicha gratificación.

2.3.6.2.3. Seguro social de salud

El empleador está obligado a pagar aportaciones al sistema de salud pública con el fin de permitir que proporcione servicios de salud a los empleados. Este aporte es equivalente al 9% del salario mensual del empleado y es responsabilidad del empleador declararlo y pagarlo.

2.3.6.2.4. Asignación familiar

Es un pago mensual de 10% sobre el salario mínimo vital vigente. Se paga a los empleados que tienen uno o más hijos dependientes menores de 18 años, o hijos mayores de 18 años inscritos en programas de educación profesional o universitaria.

2.3.6.2.5. Participación en los beneficios

Las empresas que cuentan con más de 20 empleados y que desarrollan actividades que generan ingresos con su actividad comercial tienen la obligación de distribuir un porcentaje de sus ingresos anuales entre sus empleados, antes de deducir impuestos.

2.3.6.2.6. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

Es un beneficio social que busca cubrir las contingencias derivadas de la terminación del empleo. Esta compensación se devenga desde el primer mes del inicio de la relación laboral. El empleador debe hacer el depósito de la CTS en la cuenta bancaria indicada por el empleado dos veces al año (mayo y noviembre)

2.3.6.2.7. Sistema de pensiones

El empleado puede optar por unirse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Pensiones (SPP).

2.2.6.3. Clases de beneficios sociales en el proceso examinado

En el proceso examinado el demandante considera que le debe de pagar la empresa demandada tres tipos de beneficios a su favor, pago de indemnización por haber sido despedido de forma arbitraria, Pago de triple (3) remuneraciones mensuales ordinarias por no disfrute del descanso vacacional anual y reintegro de pago de gratificaciones. (Exp. 04399-2010-0-2501-JR-LA-05)

2.3. Marco conceptual

Calidad.

El diccionario de la Real Academia Española (2018) define como propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor de superioridad o excelencia.

Distrito Judicial.

Un distrito judicial es la unidad de la subdivisión territorial del Perú para la descentralización del Poder judicial. Cada distrito judicial es encabezado por una Sala Superior de Justicia. Este país cuenta con 28 distritos judiciales (Academic, 2015).

Doctrina.

Conjunto de tesis, opiniones, de tratadistas juristas que tratan de dar explicación, sentido a las leyes o temas controvertidos que muchas veces los abogados citan en sus alegatos o informes orales (Chanamé, 2012).

Es el conjunto de opiniones emitidas por los estudiosos del derecho, especialmente de quienes tienen reconocida calidad para hacerlo, con la finalidad de interpretar y facilitar la aplicación de las normas jurídicas (Arévalo, 2008).

Expediente.

Es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativamente (Poder Judicial,

2012).

Jurisprudencia.

Estudio de las experiencias de derecho, a través de sus fallos y sentencias dictados por sus tribunales, cuya observancia es obligatoria para nuevos casos de la misma modalidad, asumiéndolo como fuente ante situaciones semejantes. La jurisprudencia en sentido estricto, se refiere más propiamente a las resoluciones que emite el máximo tribunal, pero no a las resoluciones de los tribunales y juzgados inferiores a él (Chanamé, 2012).

La jurisprudencia designa la calidad de ciertos hechos jurídicos establecidos por prácticas constantes de quienes administran justicia; es una cierta forma de costumbre para juzgar hechos análogos, de suerte que exista una posible predictibilidad de los asuntos judiciales que se someten a los juzgadores por tener justamente similares fuentes de derecho. (Gómez, 2015, p. 62)

Normatividad.

Son reglas de carácter obligatorio, emanados de una autoridad normativa, tiene su fundamento de validez en una norma jurídica que autoriza la producción normativa, que tienen por objeto regular las relaciones sociales y cuyo cumplimiento está garantizado por el Estado (Ministerio de Economía y Finanzas, s/f).

Parámetro.

“Variable auxiliar que aparece en algunas ecuaciones. Valor que se expresa como una constante en una ecuación” (Lexus, 1999, p. 708).

Variable.

“Dícese de la cantidad que puede tener un valor cualquiera de los comprendidos en un conjunto determinado” (Lexus, 1999, p. 942).

III. HIPÓTESIS

3.1. 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 indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa – Chimbote, son de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

De la primera sentencia:

1. 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.
2. 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.
3. 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, es de rango muy alta.

De la segunda sentencia:

4. 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.
5. 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.
6. 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 alta.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

Cuantitativa. La investigación se 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 orienta la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

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

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

Por lo tanto, la extracción de datos implicará interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenciará en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, esta actividad también incluye la revisión del proceso del cual emerge la sentencia (expediente judicial) con el propósito de comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente al propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno

de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenciará en el instante en que se apliquen las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente serán simultáneas, y no, uno después del otro, al cual se agregará el uso intenso de las bases teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); respectivas de tipo procesal y sustantivos a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

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

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

El nivel exploratorio del estudio, se evidencia en varios aspectos de la investigación: no se hallaron estudios orientados a la determinación de la calidad de sentencia, excepto los que se derivaron de la misma línea de investigación.

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

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidencia en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la

sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencia, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

La selección pueden ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador,

el muestreo por cuota y muestreo accidental Arista (citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En este trabajo se realiza mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05, que trata sobre indemnización por despido arbitrario. Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

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

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006) afirma que:

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. (p. 64)

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

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración (p. 66)

Por su parte, Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

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

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Éste nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

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

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

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la

observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar la asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención

no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de 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).

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

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE. 2020

G/E	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2020?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2020	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; del Distrito Judicial del Santa - Chimbote, son de rango muy alta, respectivamente.
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	<i>De la primera sentencia</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?	<i>De la primera sentencia</i> Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	<i>De la primera sentencia</i> 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.	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 congruencia y la descripción de la decisión?	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.	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, es de rango muy alta.
	<i>De la segunda sentencia</i> ¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de las partes?	<i>De la segunda sentencia</i> Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	<i>De la segunda sentencia</i> 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
	¿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.	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.
	¿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.	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 alta
E S P E C I F I C O			

4.8. Principios éticos

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 5**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Tabla 1

Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa – Chimbote 2020

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

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>- Pretensión: a) indemnización por despido arbitrario, b) pago de la triple remuneración por descanso físico no gozado, de los periodos 2007, 2008 y 2009 y c) pago de gratificaciones de julio-diciembre del 2007, 2008, 2009 y julio del 2010, a fin de que la abone la suma de s/. 12,800.00, más intereses legales, costos y costas.</p> <p>Fundamentos de la Demanda: Argumenta que laboro para la demandada a partir del mes de noviembre del 2007, desempeñando labores de descargados de pescado congelado en el área del muelle, hasta el día 15 de octubre del 2010, percibiendo como última remuneración mensual la suma de s/. 1,440.00 Nuevos soles. Con respecto a la indemnización por despido arbitrario, refiere que la demandada en los meses de setiembre y octubre del presente año, instaló en el área del muelle, lugar donde laboraban otros trabajadores una bomba de descarga cuyo funcionamiento desplazaba la labor que realizaban más de treinta obreros destacados en esa área, instalación inclusive que se realizó sin haberse cumplido con la reubicación previa del pernal en un área determinada para cada trabajador, motivo por el cual no existe un documento escrito que justifique el procedimiento de la demandada; sin embargo ante el ofrecimiento verbal de que seguía vigente el vínculo laboral, el día 14 de octubre del 2010, al momento de presentarse en su centro de trabajo, no se le permitió su ingreso a las instalaciones de la empresa demandada, siendo que el capataz "D" le informa que ya no laboraba por no</p>	<p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X					10
---	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

	<p>continuar contándose con sus servicios, indicándole además de que su relación laboral estaba supeditada a la contratación de exportación, que realizaba la empresa, no estando obligados a darle más trabajo; tal es así que la empresa demandada viene realizando contrataciones ilegales, según es de verse de la cláusulas estipuladas en el contrato, ya que las labores que se realizan son las mismas que se realizaban en todas las empresas sujetas a subordinación, a horario de ingreso y salida y con una remuneración, sin embargo a través de dichos contratos se vulneran derechos laborales establecidos en la constitución y la ley, como es el caso de la estabilidad laboral al haberse inobservado el procedimiento de despido con la finalidad de no pagar la indemnización que legalmente le corresponde por el récord laboral de 2 años, y 11 meses; agrega que la demandada en el procedimiento de verificación de despido llevada a cabo por el inspector del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, el día 03 de noviembre del 2010 tampoco cumplió con acreditar la legalidad de su procedimiento, indicando muy a su favor que el recurrente no había sido despedido del trabajo y que podía continuar trabajando en cualquier momento, sin haber cumplido con precisar el área de trabajo asignado, aun cuando nuevamente lo solicitó, por lo que la demandada al no requerir de sus servicios laborales legalmente se encuentra obligada a indemnizar al actor, con una remuneración y media por cada año de labor efectiva. Además agrega, que durante el tiempo de prestación de sus servicios a la empresa demandada no le otorgó el disfrute y goce del descanso</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vacacional anual, en las oportunidades que establece la ley; así mismo deberá abonarle las gratificaciones de julio-diciembre de los años 2007, 2008 y 2009, precisa sus fundamentos jurídicos, ofrece sus medios de pruebas y acompaña los anexos indicados.</p> <p>-Medios probatorios: 1 La documental: consiste en, acta de verificación efectuado por el Ministerio de Trabajo el día 03 de noviembre del 2010, boletas de pago acreditando la relación laboral con la empresa demandada, acta de verificación por despido arbitrario levantada por el inspector comisionado por el Ministerio de Trabajo. 2. Exhibicional: los libros de planillas de remuneraciones, que deberá realizar la empresa demandada, declaración de parte que brindara F al haber sido despedido en forma arbitraria como consecuencia de la instalación de una maquinaria, expediente administrativo que deberá remitir el Ministerio de Trabajo sobre el procedimiento de verificación del despido arbitrario contra la empresa demandada.</p> <p>- Demandado: B</p> <p>Pretensión: Se declare la improcedencia de la demanda por indemnización por despido arbitrario</p> <p>Fundamentos de la contestación. B, refiere que el actor ingresó a laborar en la empresa en noviembre del 2007, laborando en calidad de destajero intermitente bajo contrato de exportación no tradicional, ocupando</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>el puesto eventual de descargador de pescado congelado, es decir que se encontraba bajo la modalidad de exportación no tradicional, modalidad autorizada por el Ministerio de Trabajo establecida por el decreto Ley 22343, habiéndose renovado dicho contrato en reiteradas oportunidades, esta modalidad de contratación temporal permite la contratación de la trabajadora demandante, bajo el régimen de la Ley de Promoción de Exportación No Tradicionales que el trabajador se encontraba contratado por la empresa bajo la modalidad de exportación no tradicional, autorizada por el Ministerio de Trabajo y establecida por el Decreto Ley N° 22342, , sustentándose la actividad exportadora de la empresa en órdenes de compra o documentos que origina dicha exportación y que además justifica la contratación en base a dicha modalidad contractual, cuyo contrato se encontraba vigente hasta el 31 de enero del 2011, agrega que la labor del demandante es de naturaleza intermitente y discontinuo, según la Ley General de Pesca, en razón del carácter aleatorio de la materia prima y la sujeción de las actividades extractivas a regulaciones gubernamentales que incluyen periodos de veda y en general de la presencia de coyunturas que podrían interrumpir la continuidad de las faenas de pesca; luego conforme a los contratos de trabajo debidamente presentados por ante la autoridad Administrativa de trabajo, y que según refiere acompaña a su contestación, el demandante se encontraba sujeto a la modalidad de contrato de trabajo de exportación no tradicional de carácter intermitente,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>razón por la cual conforme a lo previsto por el artículo 66° del D.S. 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarían en función de tiempo efectivamente laborado; agrega que con respecto a los beneficios reclamados los mismos deben ser calculados hasta el 03 de setiembre del 2010, que corresponde al último día de labores efectivos en la empresa, entre otros argumentos, precisa sus fundamentos jurídicos, ofrece sus medios de pruebas y acompaña los anexos que indica.</p> <p>-Medios probatorios. Los contratos de trabajo suscritos con el demandante, el último contrato de trabajo suscrito la empresa con el demandante, la última boleta cancelada por la empresa al demandante; Exhibicional: planillas y boletas de pago correspondiente al periodo que hubo relación laboral la empresa con el demandante.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota. Tabla 1, tiene una ponderación máxima de 10 puntos

Nota. Tabla 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la

postura de las partes, se encontraron 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad.

Tabla 2

Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2020

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 -12]	[13- 16]	[17-20]	
	<p>II PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p>PRIMERO: Que en el proceso laboral los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, debiendo las partes probar sus afirmaciones, por lo que de conformidad con el</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y</i></p>											

<p style="text-align: center;">Introducción</p>	<p>artículo 27° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente al trabajador le corresponde probar la existencia del vínculo laboral y al empleador demandado probar el cumplimiento de sus obligaciones contenidas en las normas legales; de los cual se concluye que en el presente proceso el demandante debe acreditar de manera directa o por medio de indicio razonable, la existencia de la relación laboral, a partir de la cual se deberá acreditar si existe reintegro alguno de los beneficios sociales que estipula el demandante en su demanda, carga de la prueba que respecto de lo último señalado recae precisamente en la demanda.</p> <p>SEGUNDO: Resulta de autos que el demandante, recurre en busca de tutela jurisdiccional con la finalidad de que la empresa demandada, “B” le cancele conforme a la Ley la indemnización por despido arbitrario y demás beneficios sociales reclamados.</p>	<p><i>validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto)</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>				X								
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>TERCERO: Que, no existe cuestionamiento con respecto al vínculo laboral del actor, el mismo que se encuentra acreditado por el acta de verificación de despido arbitrario de folios 3 al 6, los contratos de trabajo a fojas 28 al 31, boleta de pago de folios 32, con el mismo escrito de contestación, que se debe tomar como una declaración asimilada, a tenor del artículo 221° del Código Civil, con el Expediente</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</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>				X								20

<p>Administrativo 2273-10-OI-SDNC-ISST-CHIM obrantes de folio 74 al 102, con el informe Pericial N° 158-2012-UPCJ de folio 119 al 121 y 160, con las planillas de folios 122 y 123, con las boletas de pago de folios 124 al 159, de los cuales se colige que el actor inicio sus labores en <u>02 de noviembre del 2017</u>; de otro lado con respecto a la fecha de cese, la demandada refiere que el actor realizó su último día de labores efectivas el 30 de setiembre del 2010 por lo que esta debe ser la fecha de su cese, sin embargo el acto refirió que ceso el 15 de octubre del 2010, cuando se apersono a su centro de labores a seguir laborando y no se le permitió su ingreso, versión esta que no ha sido contradicha por la demandada en la diligencia de verificación de despido arbitrario, manifestando inclusive que nunca se le despidió al actor, pues podría seguir laborando en la planta de conservas, agregado a ello también es de verse que en el escrito de apelación de fecha 17 de julio de 2012, de folios 113 al 114, la demandada en cierto modo acepta que como fecha de cese el 15 de octubre, para el computo del plazo de caducidad, luego debe considerarse que la fecha de cese fue el <u>15 de octubre del 2010</u>.</p> <p>CUARTO: Que, dentro de estos lineamientos, resulta del caso emitir pronunciamiento sobre los conceptos demandados; en este sentido y con respecto a La indemnización Por Despido Arbitrario; se tiene que, el despido es un acto que produce la extinción</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>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contractual, en cuanto cesan <i>ad futurum</i> los efectos del contrato de trabajo, es un acto unilateral y reecepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador, implicando dicho acto que el presupuesto para la configuración del despido es la existencia de una relación laboral entre las partes; al respecto, y atendiendo a las posiciones contrarias de las partes en relación a la existencia del vínculo laboral, resulta necesario establecer la existencia del mismo.</p> <p>QUINTO: Que, el artículo 37° del D.S N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dispone que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos; en este sentido, previamente debe tenerse presente que el despido, viene a ser en la práctica, la figura opuesta a la estabilidad laboral, pues la trastoca, o la contraria, ya que por principio, el Derecho al Trabajo, como derecho fundamental de la persona previsto en nuestra Constitución Política del Perú, es aquella que garantiza la estabilidad laboral de la persona entendido como su derecho a continuar en su trabajo; es decir, que la estabilidad en el trabajo, concebida como el derecho del trabajador a no ser despedido sin causa justa o como una limitación a la facultad del empleador de poner término a la relación laboral, tiene como fundamento el principio de continuidad y que, más aún, lo presupone; de este modo la estabilidad-derecho encuentra, su propio ámbito de actuación en el marco de las relaciones de trabajo de</p>																			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>duración indeterminada o indefinida, configurándose, bajo su aspecto más concreto y práctico, en una verdadera resistencia, jurídicamente amparada a la rescisión unilateral de dichas relaciones por voluntad del empleador; dentro de este contexto fluye que el derecho a la estabilidad laboral presume a su vez la existencia de ciertos parámetros de protección, previstos en la normatividad pertinente, dentro de los que se establecen, las causas de extinción de la relación laboral, como se aprecia en el artículo 16° del D.S. N° 003-97-TR, dentro de los cuales se señala el despido, figura esta que a su vez, encuentra su justificación solo y únicamente bajo las causas previstas por el artículo 24 del D.S. N° 003-97-TR.</p> <p>SEXTO: Que, dentro de este orden, y para el caso de autos, se tiene por una parte, el demandante refiere que siendo su labor la de descargador de pescado congelado, la empresa instaló en el área de muelle, donde laboraba, una Bomba de Descarga, cuyo funcionamiento desplazaba las labores que realizaba así como de otros trabajadores, instalación que se realizó sin haberse cumplido con reubicarle a otras áreas determinadas, y que estando al ofrecimiento verbal de que pese a ello su vínculo laboral se encontraba vigente agrega que al haberse constituido a su centro de trabajo el día 15 de octubre del 2007, a fin de laborar, no se le permitió su ingreso a las instalaciones de la empresa demandada, informándole el capataz “D” que ya no laboraba por no continuar</p>																			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contando con sus servicios, no habiendo cumplido con reubicarlo en un puesto de trabajo y que su relación laboral se encontraba supeditado a la contratación de exportación que realizaba la empresa no encontrándose obligado la empresa a darle más trabajo; por otro lado la demandada refiere que el actor se encontraba contratado bajo la modalidad de exportación no tradicional, autorizada por el Ministerio de trabajo y establecida por Decreto Ley 22342, habiéndose renovado dicho contrato en reiteradas oportunidades, sustentándose dichos contratos en órdenes de compra o documentos que originan dicha exportación, asimismo dado a que la empresa tiene por objeto social la realización de actividades de extracción, transformación, comercialización, exportación y procesamiento de productos hidrobiológicos para el consumo humano directo, la prestación de servicios que brindó el actor, estaba comprendía dentro de una modalidad intermitentes, conforme a lo normado por los artículos 64°, 65° y 66° del D.S. 003-97-TR; es decir que la labor del demandante era de naturaleza intermitente y discontinuo, en razón del carácter aleatorio de la materia prima y la sujeción de las actividades extractivas a regulaciones gubernamentales que incluyen periodos de veda y de coyunturas que interrumpen la continuidad de las faenas de pesca, por lo que los derechos sociales del actor se determinarían en función del tiempo efectivamente laborado.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>SEPTIMO: Que, a tenor del artículo 4° del D.S. N° 003-97-TR, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinación, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece.</p> <p>OCTAVO: Que, previo a resolver, y atendiendo a que la pretensión versa sobre periodos desde el 02 de noviembre del 2007 hasta el 15 de octubre del 2010, se aprecia de autos, que a foja 28 obra el contrato matriz de trabajo sujeto a modalidad, con periodo de vigencia desde 02 de noviembre del 2007 al 31 de enero del 2008, obrando sus prórrogas de fojas 29, 30 y 31, con vigencia hasta el 31 de enero del 2011 (ver prórroga de contrato de folios 31); al respecto los “Contratos de Trabajo de Exportación no Tradicional”; los cuales, están previstos en el artículo 80° del D.S. N° 003-97-TR, y se regulan por la Ley 22342, constituyen aquellos que permiten contratar en forma temporal, sucesiva y renovada, a trabajadores para atender operaciones de producción para exportación, sin otros requisitos que un contrato o programa de exportación, los que se concretizan sin otros requisitos que un contrato o programa de exportación y los requisitos señalados en el artículo</p>																			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>32° de la Ley 22342; es decir que es menester verificar si dichos contratos originales cumplen con lo establecido en el inciso c) del artículo 32° de la Ley 22342; esto es, especificarse la labor a realizar por el trabajador, el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine, entre otros presupuestos; al respecto se tiene que mediante sentencia en Casación N° 2851-2009 Lima, se resolvió declarando infundado el recurso de casación interpuesto por la Compañía D. El Tribunal, analizando cual sería la correcta aplicación de los contratos de trabajo temporales suscritos por la citada empresa bajo el régimen de exportación no tradicional, al amparo del Decreto Ley N° 22342-Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, si bien reconoció que la relación laboral se desarrolló formalmente dentro del marco legal propuesto por dicha norma, consideró algunas situaciones que habrían determinado la desnaturalización de tales contratos de trabajo tales como por ejemplo, entre ellas: 1.- Que los contratos suscritos <u>no hacen referencia alguna aquellos productos no tradicionales que exporta la demandada</u>, siendo esta información necesaria al conocerse que del total de productos que laboran existen algunos que no cumplen con la calificación de no tradicionales; 2.- En los contratos de trabajo <u>se habría señalado de forma genérica las labores que desempeñaría</u> el demandante, sin que exista una precisión adecuada de la vinculación que dichas actividades guardan respecto a la fabricación</p>																				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de aquellos productos no tradicionales cuya exportación motivaron la contratación temporal del trabajador; de otro lado la Corte Suprema consideró que a pesar de que los contratos de trabajo habrían sido suscritos al amparo del artículo 32° del Decreto Ley N° 22342 <u>no observaron determinados requisitos esenciales exigidos por dicho régimen</u>, razón por la cual <u>dichos contratos deben entenderse desnaturalizados</u>, de conformidad con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. De otro lado, el máximo Tribunal determinó que si bien el trabajador habría suscrito sucesivos contratos de trabajo bajo el régimen de exportación no tradicional consecutivos, el motivo de la <u>desnaturalización</u> de los mismos <u>es solo el incumplimiento de los requisitos esenciales</u> propuestos por dicho régimen de contratación y no el periodo de duración acumulada de los contratos sucesivos. Si bien la sentencia casatoria ratifica la validez de la contratación temporal bajo este régimen, se reitera la necesidad del cumplimiento de requisitos esenciales para dotar de validez a dichos contratos.</p> <p>NOVENO: Que, a mayor abundamiento se tiene que mediante una sentencia reciente, el Tribunal Constitucional confirmó que los contratos del régimen laboral de exportación de productos no tradicionales son constitucionales. Pues acaba de publicarse la sentencia recaída en el Exp. N° 01148-2010-PA/TC, que desestima la demanda de amparo</p>																			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>interpuesta por doña E contra productos F; el Tribunal Constitucional (TC) ha efectuado algunas precisiones sobre la constitucionalidad del régimen laboral especial de exportación de productos no tradicionales previsto en el Decreto Ley N° 22342, así como de los supuestos en los cuales los contratos de trabajos modales celebrados al amparo de este régimen laboral especial se desnaturalizan. Esta demanda le ha servido que el TC para firmar que es Constitucional que los trabajadores de una empresa exportadora de productos no tradicionales se encuentren sujetos al régimen laboral especial establecido por el Decreto Ley N° 22342. En este sentido considera que la sola suscripción de un contrato de trabajo sujeto a modalidad bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley N° 22342 no puede ser considerada como un supuesto de desnaturalización, salvo que se demuestre que la empleadora no sea una empresa industrial de exportación no tradicional; sin embargo, afirma que un contrato de trabajo sujeto a modalidad suscrito bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley N° 22342 se considera desnaturalizado cuando en él no se consigna en forma expresa la causa objetiva determinante de la contratación, que puede ser un contrato de exportación, <u>una orden de compra</u> o <u>un programa de producción de exportación</u>. En efecto, en este régimen laboral especial las causas objetivas determinantes de la contratación se encuentran previstas en el artículo 32° del Decreto Ley N° 22342, cuyo texto dispone que la “contratación dependerá de:</p>																				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>(1) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina. (2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación”</p> <p>DECIMO: Que, en este sentido la cuestión controvertida se centrará entonces en determinar si se ha desnaturalizado los contratos sujetos a la modalidad suscritas por el demandante y la entidad demanda, a fin de establecer si se ha encubierto una relación laboral que por la naturaleza de los servicios prestados pudiera ser considerada como de un contrato de trabajo sujeto a plazo indeterminado y, por tanto, sujeta a los beneficios y obligaciones que la legislación laboral impone para estos casos. Por ello deberá analizarse si los contratos suscritos por el actor han sido desnaturalizados y si la causa, objeto y/o naturaleza del servicio corresponde actividades más bien ordinarias y permanentes, que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, dando lugar a que el actor solo pudiera ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral. Dentro de este contexto se tiene que el artículo 80° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales, sujetos a modalidad, a los cuales se refiere el Decreto Ley N° 22342 y que se regulan por sus propias normas. De tal manera basta que la industria se encuentre</p>																			
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>comprendida en el Decreto Ley N° 22342 para que proceda la contratación de personal bajo el citado régimen.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: Que, dentro de estos lineamientos fluye que si bien basta que la industria se encuentre comprendida en el Decreto Ley N° 22342, para que proceda la contratación del personal, bajo el citado régimen; sin embargo de la jurisprudencia anteriormente expuesta, se desprende que resulta necesario que también se observen los requisitos esenciales previstos en el artículo 32° del Decreto Ley N° 22342, a efectos de que dichos contratos surtan todos sus efectos; luego dentro de estos lineamientos, y para el caso de autos, si bien se desprende del contrato de trabajos de fojas 28, que en su cláusula primera, precisa que es una persona jurídica de derecho privado y cuya actividad principal es la producción de conservas de pescado para la exportación, y en su segunda clausula, que ha celebrado Contratos de Exportación de Productos No Tradicionales con determinadas empresas, para la exportación de determinados productos, indicando en su cláusula tercera que por ello ha elaborado un programa de Producción de Exportación, de conformidad con el artículo 32° del D.L N° 22343; sin embargo, es de verse que no se verifica la existencia de un contrato de exportación y/o una orden de compra o un programa de producción de exportación, y que si bien en su cláusula primera, se habla de la</p>																				
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>celebración de un Contrato de Exportación de Productos No Tradicionales con empresas tales como: G y sus prórrogas de fojas 29, 30 y 34 se habla de la celebración de contratos de exportación con H. Empresa I y J, Empresa K., y que además dichos contratos de trabajo han sido registrados por ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, sin embargo no se acredita por la demandada, la existencia de dichos Contratos de Exportación, así como tampoco se acredita la existencia de la órdenes de compra o un programa de producción de exportación.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Que, así mismo los contratos suscritos <u>no hacen referencia alguna a aquellos productos no tradicionales que exporta la demandada</u>, siendo esta información necesaria al conocerse que del total de productos que elabora existen algunos que no cumplen con la calificación de no tradicionales; de igual modo <u>se habría señalado de forma genérica las labores que desempeñaría</u> el demandante, como la de obrero de Planta de Conservas, que resulta totalmente distinta a la Descargador de Pescado Congelado, que refiere el actor y que nunca se cuestionó por la demandada, como así se verifica del acta de verificación de despido, en donde la demandada a través de representante legal, incluso <u>reconoce que el actor era descargador de pescado y que habiéndose instalado una bomba de descargo, podría ir a laborar en cualquiera de las áreas de planta de conservas, evidenciándose lógicamente que no existe</u></p>																			
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vinculación o relación alguna entre dichas actividades del actor, con la fabricación de aquellos productos no tradicionales cuya exportación supuestamente motivaron la contratación temporal del trabajador (y que se desconocen de que producto se traten); luego se concluye que dichos contratos no observan los requisitos esenciales, desnaturalizándose los mismos; de otro lado resulta por demás evidente que el actor nunca ha realizado labores de obrero en la planta de conservas, para lo que fue contratado, si no de Descargador de Pecado Congelado, es por ello que la instalación de a bomba de descarga, motivo a que la demandada subrepticamente deje sin labores al actor sin reubicarlo en el puesto que realmente le correspondía en la planta de conservas; agregando a ello se advierte también que al precisarse en la Cláusula Sexta del Contrato de folios 28, que el empleador estaba facultado para efectuar modificaciones razonables en función a la capacidad y aptitud del trabajador, y a las necesidades y requerimiento de la misma, deja entrever que el actor posiblemente pudo realizar otras actividades supeditado a lo que decía su empleador, bajo la consabida facultad aludida; luego en esta parte se quebrantaría el inciso c) del artículo 32° de la Ley 22342, cuando señala y obliga al empleador a señalar las labores específicas a realizar por el trabajador, es decir no se permite que este, bajo los presupuestos que este tipo de contratos, tenga que realizar otras o distintas labores, de lo que fluye que los contratos</p>																				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>aludidos se han desnaturalizado, conforme se dijo; ahora bien, atendiendo que por las labores realizadas por el actor, estas se supeditaban a la existencia de la materia prima, que se entiende era la especie marina; es decir eran de naturaleza permanente pero discontinua, es decir era una naturaleza irregular (intermitentes), tal como así incluso se establece en el clausulas segundas de las Prórrogas de Contratos de folios 29, 30 y 31 y a decir de la propia demanda en su escrito de contestación; luego siendo de tal naturaleza se trataría en la práctica de contratos de trabajo de naturaleza indefinida (indeterminada); pues véase, que a tenor del artículo 64° del D.S. N° 003-97-TR, se establece:”...los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas... ; Así mismo estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio del derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación....”, de otro lado el artículo 80° del D.S. N° 001-96-TR, establece que el termino para ejercitar el derecho preferencial a que se contrae el artículo 98° de la ley, es de cinco días hábiles contados a partir de la notificación al trabajador del reinicio de la actividad de la empresa. De lo</p>																				
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>puesto se colige que los contratos de trabajo intermitentes por su naturaleza son permanentes pero discontinuas; es decir, tienen como característica fundamental la permanencia en el trabajo, con la diferencia, saltante de que las labores se efectivizan, en ciclos, periodos o temporadas, los cuales terminados originan que dichas labores se suspendan; conclusión a que se llega, del análisis del artículo 64° indicando líneas arriba, en el cual se establece el derecho preferencial que tiene el trabajador a la recontractación; se entiende, una vez reiniciado las labores; es decir la labor de trabajador cesa cada vez que la actividad de la empresa se interrumpe; con la particularidad que el trabajador tiene derecho preferente para nuevamente ser contratado; entendiéndose, que en su esencia dichos contratos son de naturaleza indefinida, de tal manera que las labores se supeditan a las circunstancias o factores que le originaron; en este caso de autos, a la existencia de la especie marina; luego si no existiera la especie, se suspenderían las actividades, mas no así se extinguiría la relación laboral; ello se deduce entrever del espíritu mismo de las normas acotadas, cuando pese a que formalmente dichos contratos sean determinados, al fijarse entre otros elementos, fecha de inicio y termino y que muchas veces se suspendan las actividades antes de la fecha de término del contrato; otorgan al trabajador suspendido la posibilidad de reincorporarse nuevamente a su centro de trabajo, una vez iniciado las labores extractivas de pesca, por la que se surte de</p>																				
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>materia prima a las empresas para realizar sus actividades; es decir el trabajador le asistía su derecho a la estabilidad laboral, y que solo y únicamente podía ser despedido por las causales previstas en los artículos 24° y 25° del D.S. N° 003-97-TR.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: Que, en este orden si bien la demandada a través de su representante, en la diligencia de verificación de despido, cuya obra de folio 3 al 6, manifestó que el actor no fue despedido, y que por motivo de que se instaló una Bomba de Descarga, la descarga de pescado se hacía en menos tiempo y que el actor podía realizar labores en cualquiera de las áreas de la Planta de Conservas, sin embargo dicha aseveración no se puso en práctica en la realidad, pues al actor no se le permitió ingresar a su centro de trabajo además de que no ha demostrado la demandada haber viabilizado formalmente la reubicación del actor en dicha planta de conservas, en ese sentido se concluye que la conducta de la demandada, es una conducta unilateral de dar por terminado el vínculo laboral en forma arbitraria; configurándose de esta manera el DESPIDO DE HECHO, que es aquel producido por el impedimento al actor de ingresar a su centro de labores y no reubicarlo para seguir laborando, transgrediéndose el derecho del actor a la estabilidad laboral que se encuentra garantizado constitucionalmente en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú de</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>1993 y por el artículo 16° del D.S. N° 003-97-TR que establece las causas para la extinción del vínculo laboral deviniendo en fundada la demanda en el extremo de indemnización por despido arbitrario.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: Que, en este orden y a efecto de calcular la indemnización por despido arbitrario debe tomarse en consideración el tiempo efectivo laborado según el Informe Pericial 158-2012-OPEJ, ya indicado y de conformidad con el artículo 38° del D.S. N° 003-97-TR, que dispone que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de <u>12 remuneraciones</u>, debiéndose abonar las fracciones de año por dozavo, y treintavos, según corresponda; en este orden de ideas, a efecto de calcular la remuneración que servirá como base para el pago de la indemnización, y teniendo en cuenta que por la labor a destajo que realizaba el actor, percibía una remuneración variable, debe considerarse como remuneración mensual el promedio de los últimos seis meses, a su fecha de cese, el cual equivale a <u>s/. 363.59</u> y su tiempo efectivo de servicios, será de 632 días; luego siendo la remuneración y media igual a <u>363.59 x 1.5 = 545.38</u> se tiene $545.38 \times 632 / 360 =$ <u>s/. 957.45 Nuevos soles</u>, que debe abonar la demandada, deviniendo <u>fundada</u> la demanda.</p>																			
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>DÉCIMO QUINTO: Que, con respecto al pago de Gratificaciones. Dicho concepto se encuentra regulado por el Decreto Ley N° 25139 hasta el 03 de julio del 2002, y por la Ley N° 27735, a la fecha, que establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de fiestas patrias y la otra con ocasión de la navidad; así mismo a tenor del artículo 6°, para tener derecho a dicho beneficio, es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponde percibir el beneficio, de otro lado a tenor del artículo 2° de la Ley 27735 el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en la que corresponda otorgar el beneficio, considerándose para este efecto como remuneración computable, la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su denominación que les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el artículo 19 del Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 650 – Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; así mismo a tenor del numeral 3.2. del artículo 3° del D.S. N° 005-2002-TR, la remuneración computable para las gratificaciones, será la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre respectivamente, así mismo para determinar el tiempo de servicio computable las</p>																		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>gratificaciones de fiestas patrias y navidad, se calculan por los periodos enero – junio y julio – diciembre, a tenor del numeral 3.3 del artículo 3° del Decreto Supremo indicado; de otro lado, para efecto del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado, deduciéndose los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado a razón de un treintavo de la fracción correspondiente, a tenor del numeral 3.4 de dicho dispositivo legal; por lo que dentro de estos lineamientos, Informa Pericial N° 010-SMCC-2°-JLL-PJ, en este sentido para la <u>Gratificación de Diciembre del 2007</u>: verificándose del Informe Pericial 158-2012-UPCJ que el actor solo ha laborado en este periodo 21 días, es decir no completa el mes de servicios, luego no le asiste gratificación alguna, deviniendo <u>infundada</u> la demanda en este periodo; <u>Gratificaciones de Julio de 2008</u>: (94 días o 3.133 meses) siendo la Remuneración Computable, la integrada por Destajo: s/. 324.98 + Asignación Familiar: s/. 9.67 + D.S.: s/. 56.50 = S7. 391..15; luego $391.15 / 6 \times 3.133 =$ <u>s/. 204.26</u> Nuevos soles; <u>Gratificaciones de Diciembre del 2008</u>: (111 días o 3.70 meses) siendo la remuneración computable, la integrada por Destajo: s/. 310.18 + Asignación Familiar: s/. 16.90 + D.S.: s/. 56.25 + Alimento Especial: s/. 10.50 = s/. 393.12; luego $393.12 / 6 \times 3.133 =$ <u>s/. 242.42</u> Nuevos soles; <u>Gratificaciones de julio de 2009</u>: (108 días o 3.60) siendo la Remuneración Computable la integrada por Destajo: s/. 293.04 + Asignación Familiar: s/. 13.13 +</p>																				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>D.S.: s/. 54.55 + Alimento Especial: s/. 8.75 = s/. 369.47; luego $369.47 / 6 \times 3.60 =$ <u>s/. 221.68</u> Nuevos soles; <u>Gratificaciones de Diciembre de 2009:</u> (169 días o 5.63) siendo la Remuneración Computable la integrada por Destajo: s/. 468.10 + Asignación Familiar: s/. 21.08 + D.S.: s/. 78.68 + Alimento Especial: s/. 30.50 = s/. 598.36; luego $598.36 / 6 \times 5.63 =$ <u>s/. 561.46</u> Nuevos soles; <u>Gratificaciones de Julio de 2010:</u> (91 días o 3.03 meses) siendo la Remuneración Computable la integrada por Destajo: s/. 210.68 + Asignación Familiar: s/. 10.38 + D.S.: s/. 36.26 + Alimento Especial: s/. 19.80 = s/. 277.12; luego $277.12 / 6 \times 3.03 =$ <u>s/. 139.94</u> Nuevos soles; luego sumados los parciales, se tiene el total de <u>s/. 1,369.76 Nuevos soles</u>, que debe abonar la demandada, deviniendo <u>fundada</u> en parte la demanda, en este extremo.</p> <p>DÉCIMO SEXTO: Que, con respecto al Pago de las vacaciones; al respecto dicho concepto está regulado por el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, que establece que el trabajador tiene derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios; siendo que dicho récord está condicionados, además al cumplimiento del récord que se señala en los incisos a), b) y c) del mencionado artículo; asimismo, a tenor del artículo 22° del dicha norma, se tiene que establecer, que los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el</p>																			
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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 remuneración equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso; en este sentido y siendo que la remuneración por el mes laborado se entiende le ha sido abonado el actor solicita, debe calcularse solo sobre la base de dos remuneraciones, una por el descanso físico no gozado y la otra la indemnización y sobre la base de los datos contenidos en el Informe Pericial 158-2012-UPCJ, siendo que el actor inició sus labores un 02 de noviembre del 2007, se tiene que el periodo anual lo cumpliría el 01 de noviembre del año siguiente y así sucesivamente; en este orden, para el periodo del <u>02 de noviembre del 2007 al 01 de noviembre del 2008</u> Siendo que sola ha laborado 198 días no reúne el récord de labores exigidos legalmente, por lo que no le asiste el descanso físico por ende tampoco la indemnización, luego la demanda deviene <u>infundada</u> en esta parte; para el periodo <u>del 02 de noviembre del 2009 al 01 de noviembre del 2009</u> Siendo que solo ha laborado 217 días no reúne el record de labores exigidos legalmente, por lo que no le asiste el descanso físico por ende tampoco la indemnización, luego la demanda viene <u>infundada</u> en esta parte; para el periodo <u>del 02 de noviembre del 2009 al 01 de noviembre del 2010</u> Siendo que cesó el 15 de octubre del 2010, es decir no ha completado el año de labores, se tiene que no reúne el récord ni el año completo de</p>																				
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>servicios, luego, por lo que no le asiste el descanso físico por ende tampoco la indemnización, luego la demanda deviene <u>infundada</u> en esta parte;</p> <p>DÉCIMO SÉPTIMO: Que, sumados los conceptos amparados se tiene que el total de s/. 2,327.21 Nuevos soles, por conceptos tales como Indemnización por Despido Arbitrario: s/. 957.45 y Pago de Gratificaciones: s/. 1,369.76.</p> <p>DÉCIMO OCTAVO: Que, los medios de pruebas actuadas y no glosadas no enervan en modo alguno los fundamentos de la presente resolución, en este sentido, de conformidad con el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y la Ley Proce4sal del Trabajo N° 26636, administrando justicia a nombre de la Nación.</p>																				
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota. Tabla 2, tiene una ponderación máxima de 20 puntos

Nota. La tabla 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones;

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

Tabla 3

Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2020

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="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>III PARTE RESOLUTIVA</p> <p>FALLO: DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda de fojas 09 al 16, interpuesta por “A”, contra “B”, sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales (Gratificaciones y Vacaciones) y; en consecuencia se dispone que la demandada CUMPLA con abonar a favor del actor la suma de DOS MIL TRESCIENTOS VEINTISIETE Y 21 / 100 NUEVOS SOLES (s/. 2,327.91), por concepto tales como: Indemnización por Despido Arbitrario: s/. 957.45 y Pago de Gratificaciones: s/. 1,369.76; más los intereses legales y costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia; e INFUNDADA la Demanda con respecto al pago de Vacaciones (triple remuneración por Descanso Vacacional) y Pago de Gratificaciones diciembre del 2007 Cúmplase lo ordenado consentida o ejecutoriada, que sea la presente resolución. Interviniendo el Secretario Judicial que da cuenta por disposición superior.- HAGASE SABER.-</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>						X				
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/</p>										10

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

Nota. Tabla 3, tiene una ponderación máxima de 10 puntos

Nota. La tabla 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad).

	<p>RESOLUCIÓN NÚMERO: VEINTE.</p> <p>Chimbote, tres de diciembre</p> <p>Del dos mil trece.-</p> <p>ASUNTO:</p> <p>Viene en grado de apelación la resolución número nueve, emitida en audiencia única de fecha 12 de julio del 2012, que declara infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada. Así mismo, es materia de grado la sentencia contenida en la resolución número quince de fecha 15 de noviembre del 2012, que</p>	<p><i>proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: 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>Postura de las partes</p>	<p>declara fundada en parte la demanda interpuesta por “A”, contra la empresa “B”, sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales (gratificaciones y vacaciones); en consecuencia se dispone que la demandada cumpla con abonar al actor la suma de S/. 957.45, y, b) gratificaciones: S/. 1,369. 76; más los intereses legales y costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia; en infundada la demanda respecto al pago de vacaciones y pago de gratificaciones de diciembre del 2007.</p> <p>FUNDAMENTOS DE LA PARTE APELANTE:</p> <p>Respecto a la apelación contra la resolución número nueve: La demandada alega que no es conforme el conteo del plazo de veinte días que computa el Juzgado desde que se venció el plazo de conciliación hasta la fecha de interposición, pues si se comienza a contar desde el mismo día 23 de noviembre hasta el 22 de diciembre del 2010, sin considerar el feriado (08 de diciembre del 2010), hay veintiún días.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explícita 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 quien formula la impugnación/o de quien 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. 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>X</p>							<p>10</p>

	<p>Respecto a la apelación contra la sentencia: La demandada señala que: a) El A'quo no ha tomado en cuenta que según informe pericial, la demandada no le adeudaría monto alguno por concepto de gratificaciones al actor; b) El juzgado no se ha percatado que el informe pericial recoge claramente una serie de pagos realizados a favor del demandante por concepto de gratificaciones; c) La causa objetiva de contratación está claramente señalada, situación que también se tiene de los siguientes contratos; entre otros fundamentos que alega.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota. Tabla 4, tiene una ponderación máxima de 10 puntos

Nota. En la tabla 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso, y la claridad. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad.

Tabla 5

Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2020

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]		

Motivación de los hechos	<p>FUNDAMENTOS DEL SUPERIOR:</p> <p>PRIMERO: Que, el recurso de apelación es uno de los, medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no solo la revisión de los errores <i>in iudicando</i> sino también de los errores <i>in procedendo</i>, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.</p> <p>SEGUNDO: Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia – dice de la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de estos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”.</p> <p>TERCERO: Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; pág. 156) señala que: “La fundamentación del agravio es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i>Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (<i>Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo</i></p>												
--------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

	<p>cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira el proceso civil”; además, la CAS N° 1203-99 establece que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinara los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del curso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determina los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la demandada en sus recursos impugnatorios.</p>	<p>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>CUARTO: Que, respecto a la apelación contra la resolución número nueve, referida a la excepción de caducidad; la demandada señala que desde el vencimiento de la conciliación hasta la interposición de la demanda han transcurrido 21 días, que sumados con los 10 primeros días, han sobrepasado los 30 días</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer</p>											<p>20</p>

<p>hábiles, establecidos por ley; por lo que, corresponde indicar que conforme a lo normado por el primer párrafo del artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, “<i>El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho</i>”; sin embargo, el Plano Jurisdiccional Laboral de 1999, realizado en la ciudad de Trujillo, en su Acuerdo N° 1, estableció “<i>Para efectos de la suspensión del Cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral- aprobado por el Decreto Supremo N° 03-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo en el artículo 36 del TUO</i>”, el mismo que en su séptima considerativa deja indicado “<i>es objetivo de los Plenos Jurisdiccionales concordar los criterios existentes para promover la seguridad jurídica que se expresa en resoluciones judiciales predecibles,...</i>”, y en cuya línea se expidió la Resolución Administrativa N° 05-99-SCS/CSJR de fecha 15 de setiembre de 1999 que resuelve declarar el carácter obligatorio a los Acuerdos adoptados por el indicado Pleno para los magistrados de primera y segunda instancia que conozcan materia laboral, de las Cortes Superiores de Justicia; siendo así, debe considerarse respecto al plazo de caducidad, como <i>días hábiles</i>, y teniendo en cuenta que la fecha de cese del actor es el 15 de octubre del 2010 (conforme se ha dejado indicado en la recurrida y que no ha sido materia de cuestionamiento de la demandada), de la solicitud de audiencia de</p>	<p>conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple. 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					<p>X</p>					
---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

<p>conciliación presentada por éste por ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el 29 de octubre del mismo año según inserto de folios 48, que la suspende a tenor de lo normado por el artículo 28 del Decreto Legislativo 910, al señalar “<i>El plazo de caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes precisadas en el artículo anterior presenta la solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento</i>”, para ser continuada a partir del 23 de noviembre del 2010, al haberse llevado a cabo la diligencia de conciliación el día anterior, según documental de folios 48, interponiendo posteriormente su demanda con fecha 23 de diciembre del 2010, se tiene que ha transcurrido respecto al primer tramo 10 días hábiles (considerando los días de huelga del Poder Judicial entre el 19 de noviembre y el 03 de diciembre del 2010, conforme al criterio señalado por el Tribunal Constitucional en el Exp. 1049-2003-LIMA, respecto a la condición de inhábil de los días de huelga), por lo que el plazo de caducidad no ha vencido, no resultando por tanto amparable la mencionada excepción, correspondiendo por tanto confirmar la resolución número nueve que declara infundado dicho medio de defensa, respecto a la indemnización por despido arbitrario.</p> <p><u>QUINTO:</u> Que, respecto a la apelación contra la sentencia, se tiene que la demandada indica que el A'quo no ha tomado en cuenta que según informe pericial, ésta no le adeudaría monto alguno por concepto de gratificaciones al actor; en tal sentido, se tiene que el décimo quinto considerando de la venida en grado, el A'quo calcula el concepto de gratificaciones, sin considerar que la demandada ha cancelado la parte actora, en diferentes fechas, montos por el concepto antes aludido, como se tiene del Informe Pericial N° 158-2002-OPEJ de folios 119 a 160; por lo que, al no haber sido</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

cuestionado dicho medio probatorio, debe valorarse respecto a su contenido, debiendo de realizarse el descuento de los montos pagados, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

	Monto calculado	Monto Pagado	Reintegro
Dic-07	Infundado		S/. 0.00
Jul- 08	S/. 204.26	S/. 133.49	S/. 70.77
Dic-08	S/. 242.42	S/. 182.10	S/. 60.32
Jul- 09	S/. 221.68	S/. 450.72	S/. 00.00
Dic-09	S/. 561.46	S/. 618.00	S/. 00.00
Jul-10	S/. 139.94	S/. 241.00	S/. 00.00
		TOTAL REINT.	S/. 131.09

SEXTO. Que, en relación al contexto de la indemnización por despido arbitrario, respecto a lo alegado por la emplazada de que la causa objetiva de contratación si existe en los contratos de trabajos que señala ha suscrito con el actor; es de precisar que el artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 (Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales), señala que: “Las empresas..., podrán contratar **personal eventual**,..., para atender operaciones de producción para exportación en las condiciones que se señalan a continuación: a. la contratación dependerá de: (1) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina. (2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación;... c. En cada contrato **deberá especificarse la labor a efectuarse** y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine, y d. El contrato deberá constar por escrito y será presentado a la autoridad administrativa de trabajo, para su aprobación dentro de sesenta (60) días, vencidos los cuales si no hubiere pronunciamiento, se tendrá por aprobado”; en tal sentido, se tiene del contrato inserto a folios

<p>28, que no se especifica cuál o cuáles serán las labores que el trabajador debe efectuar, señalando de forma genérica desempeñará sus labores en el cargo de Obrero de Planta; por lo que, no cumple con todos los requisitos establecidos en el refrigerio Decreto Ley, no pudiendo configurarse estos como contratos de trabajo de exportación no tradicional; consecuentemente, la relación laboral del actor se ha desnaturalizado siendo uno a plaza indeterminado, conforme el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p> <p>SÉTIMO: Que, atendiendo a lo señalado precedentemente, es de advertir que la demandada solo podía poner término a la relación laboral habida con la parte actora por causales de falta grave, relacionadas con su capacidad o conducta, como así lo prescribe el artículo 22 del acotado Texto Único Ordenado, que no ha sido el caso de autos; además, se ha esgrimido una terminación de contrato, sin tener en cuenta que del informe pericial N° 158-2012-OPEJ de folios 119 a 160, fluye que el demandante laboró, entre otros, durante los periodos 14 de febrero del 2008 al 28 de enero del 2009 y 06 de agosto del 2009 al 30 de diciembre del 2009, sin contrato escriturado alguno; por lo que, estando al artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, no teniendo por tanto efecto legal los contratos firmados por el actor con posterioridad a este último periodo; en consecuencia, le corresponde la respectiva indemnización, como así lo ha considerado el A´quo en la venida en grado, debiendo por consiguiente confirmarse la misma en ese extremo.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota. Tabla 5, tiene una ponderación máxima de 20 puntos

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

Tabla 6

Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito judicial del Santa - Chimbote. 2020

Parte resolutive de la sentencia de			Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión	Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia
-------------------------------------	--	--	--	---

	Evidencia empírica	Parámetros	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>RESUELVE:</p> <p>D) CONFÍRMESE la resolución número nueve, emitida en audiencia única de fecha 12 de julio del 2012, que declara infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada.</p> <p>CONFÍRMESE la sentencia contenida en la resolución número quince de fecha 15 de noviembre del 2012, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por “A”, contra la empresa “B”, sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales (gratificaciones y vacaciones); en consecuencia se dispone que la demandada cumpla con abonar al actor la suma que se MODIFICA en el importe de S/. 1,088.54 Nuevos soles, por los conceptos de a) indemnización por despido arbitrario: S/. 957.45, Y, b) gratificaciones: S/. 131.09; más los intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidarán en la ejecución de la sentencia; e infundada la demanda respecto al pago de vacaciones y pago de gratificaciones de diciembre del 2007; y, DEVUÉLVASE al juzgado de su procedencia</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</p>					X					

		<p><i>objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										10
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>				X						

Nota. Tabla 6, tiene una ponderación máxima de 10 puntos

Nota. La tabla 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 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Tabla 7

Calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente n° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2020

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

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

Nota. Tabla 7, tiene una ponderación máxima de 40 puntos

Nota. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2020, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

Tabla 8

Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente n° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2020

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

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

Nota. Tabla 7, tiene una ponderación máxima de 40 puntos

Nota. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa – Chimbote fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de resultados

De acuerdo a los resultados se encontraron los siguientes:

La sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2020, el expediente judicial contiene un proceso laboral cuya vía procedimental es ordinario, los hechos expuestos en la demanda fueron que el demandante tuvo una relación laboral a partir del mes de noviembre del 2007, desempeñando labores de descargador de pescado congelado del área del muelle, percibiendo como remuneración mensual la suma de S/. 1440 soles; teniendo como último vínculo laboral el 15 de octubre del 2010, fecha en la cual fue despedido de forma arbitraria, motivo por el cual la empresa instalo una bomba de descarga desplazando con ello la actividad laboral que el demandante realizaba; la empresa demandada contesta la demanda proponiendo una excepción de caducidad aduciendo que el derecho de presentar demanda por despido arbitrario vencido en exceso, por ende su derecho caducó para accionar. *Despido arbitrario el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley (La Torre, 2010).*; además la empresa demandada asevera que el demandante no fue despedido de la empresa debido a que contaba con un contrato vigente, siendo un trabajador a plazo fijo con el contrato bajo la modalidad de exportaciones no tradicional; “este tipo de contrato es un régimen especial para empleadores especializados en la exportación de productos no tradicionales, y son aplicables en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (Haro, 2010, p. 106) se observa la emisión de la sentencia de primera instancia a cargo del 4° Juzgado de Trabajo Transitorio- Cede central, donde ha sentenciado en la parte decisoria declarar fundada en parte la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales (gratificaciones y vacaciones) y en consecuencia dispone que la demandada cumpla con abonar a favor del actor la suma de s/. 2327.21 soles. Se determina que la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta.

Para poder determinar su calidad se desgloso en dimensiones las variables, donde en la **parte expositiva** se evidencia claramente la introducción y postura de las partes fue de rango muy alta y muy alta, en la introducción se puede evidenciar la numeración del expediente, numeración de la sentencia, lugar y fecha de su emisión, además se puede

apreciar la identificación de las partes del demandante y del demandado, el asunto del cual se va a resolver, en este caso referido a indemnización por despido arbitrario; en la postura de las partes el juez hizo una argumentación muy clara narrando cuales fueron las pretensiones tanto del demandante como del demandado, en la cual las pretensiones del demandante fueron; *La pretensión es la manifestación de la voluntad dirigida al órgano jurisdiccional, por la cual una persona sea natural o jurídica se autoatribuye un derecho frente a otra y solicita sea declarado así en la sentencia de fondo; es decir es la aspiración que plantea el demandante, respecto a que su pedido se imponga y reconozca* (Chanamé, 2012). 1. pago de indemnización por despido arbitrario, 2. Pago de triple remuneraciones ordinarias mensuales por el no disfrute de descanso vacacional anual y 3. Reintegro de pago de gratificaciones de julio y diciembre de los años 2007, 2008, 2009 y 2010 respectivamente; sin duda la pretensión del demandado fue declarar la improcedencia de la demanda por indemnización por despido arbitrario; además el juez señala cuales fueron los puntos controvertidos expuestos en la demanda, las cuales fueron: 1. Determinar la existencia del despido, 2. Determinar si el despido fue arbitrario, 3. Determinar si corresponde indemnizar por despido arbitrario, 4. Determinar de ser el caso el monto por dicho despido, 5. Determinar si al demandante le corresponde beneficios sociales consistentes en pago de triple remuneración mensual ordinaria por el no disfrute de descanso vacacional anual correspondiente al periodo 2007, 2008, 2009; *El trabajador tiene derecho a disfrutar de vacaciones anuales pagadas de 30 días calendario por cada año completo de servicios. El salario pagado durante vacaciones es equivalente al salario mensual del empleado* (ProInversión, 2016). así como el reintegro de gratificaciones de julio y diciembre del 2007, 2008, 2009 y julio del 2010 respectivamente más los intereses legales. *de acuerdo a la legislación peruana, el empleado tiene derecho al pago de 2 gratificaciones por año, la primera en julio (Día de la Independencia) y la segunda en diciembre (Navidad). Cada gratificación es equivalente al salario mensual que el empleado está recibiendo en el momento en que se paga dicha gratificación* (ProInversión, 2016); Motivo por el cual se determinó que la calidad de la parte expositiva es de calidad muy alta por cumplir con todos los parámetros previstos.

En la **parte considerativa** se pudo evidenciar la motivación de los hechos y de derecho fue de rango muy alta y muy alta; en cuanto a la motivación de los hechos el juez hace una fundamentación clara que tiene relación con los hechos expuestos en la demanda, y con lo cual solicita el demandante, motivando su argumentación con las pruebas

pertinentes que se presentó en el proceso; *“La prueba es el instrumento a través del cual se lleva a cabo la determinación de los hechos que sirven de base operativa al proceso, está dirigida al Tribunal, con el objetivo de proporcionarle una verdad operativa”* (Gutiérrez, 2007, p. 219). y dándole validez a ello porque las pruebas expuestas presentan fiabilidad, para poder finalmente emitir una sentencia; *La sentencia debe analizarse en un doble aspecto: como acto jurídico procesal y como documento en el cual aparece el mismo. Como acto, la sentencia emana de los magistrados para decidir las causas o controversias sometidas a su decisión. En tanto que, como documento, la sentencia es la pieza escrita que contiene el texto de la decisión emitida* (Romero, 2012). En la motivación de derecho se evidencia las normas pertinentes para el caso en concreto, que estas normas son el sustento legal del cual el juez va a poder tomar una decisión, en la cual tiene coherencia y relación las normas citas por el juez. Según Ledesma, (2017), manifiesta que *“la motivación en las decisiones judiciales es un tema de relevancia constitucional que requiere reflexión y análisis tanto para los operadores jurídicos como por los propios ciudadanos”* (p.7). Con ello se puede determinar que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta porque cumple con todos los parámetros previstos que ya antes se ha expuesto.

En la **parte resolutive** se evidencia el principio de congruencia y la descripción de la decisión fue de rango muy alta y muy alta, que el principio de congruencia se puede evidenciar que los hechos que se han expuesto en la demanda y los fundamentos que realizó el juez tanto en la parte expositiva como la considerativa guardan estrecha relación y coherencia que lo expresa de forma clara y precisa; motivando con ello la descripción de la decisión, donde se evidencia claramente que tiene carácter obligatorio cumplir con la sentencia emitida por el juez con ello ordenando a la empresa demandada cumpla con pagar la suma propuesta de s/. 2327.21 soles más los costos y costas legales a favor del demandante. Determinando así que la calidad de parte resolutive de la sentencia de primera instancia es de muy alta.

La calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2020, la sentencia estuvo a cargo de la Sala Laboral – Cede Periférica I, que la sentencia de segunda instancia emitida por el juez fue de rango: muy alta.

Se determinó que en la **parte expositiva** se puede evidenciar la individualización de la sentencia donde se encuentra la introducción y la postura de las partes, en la introducción se tiene la individualización del proceso donde claramente se evidencia la numeración del expediente, numeración de la sentencia, lugar y fecha de su emisión, además se puede apreciar la identificación de las partes del demandante y del demandado y que aspectos del proceso se va a tratar; en la postura de las partes se tiene que se puede evidenciar objeto del cual se realizó la impugnación la cual fue que la según la empresa demandada el juez no tomo en cuenta el informe pericial, *“Los medios impugnatorios son los mecanismos procesales mediante los cuales las partes o los terceros legitimados solicitan la anulación o la revocación, total o parcial, de un acto procesal presuntamente afectado por un vicio o por un error”* (Infantes, 2009, p. 4). la cual la demandada no le adeudaría monto alguno por concepto de gratificación al actor, porque claramente evidencia una serie de pagos que le realizaron a favor del demandante, con ello se arribó que la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta.

En la **parte considerativa** se evidencia que en la motivación de los hechos y motivación de del derecho, se tiene que en la motivación de los hechos los fundamentos del superior jerárquico realiza una motivación más exhaustiva pronunciándose sobre la apelación que realizó la empresa demandada considerando que no se tomó en cuenta según el informe pericial que esta no le adeuda monto alguno por concepto de gratificaciones al actor, poniendo énfasis el juez superior en las fechas consignadas para poder determinar si realmente no le corresponde las gratificaciones aseveradas por la empresa demandada; en la motivación de derecho se evidencia que el juez superior hizo una argumentación jurídica muy detallada y precisa utilizando normas legales pertinentes para poder sustentar posteriormente que para llevar a tomar una decisión certera en cuanto a la resolución número nueve se basó en el considerando cuarto donde asevera *conforme a lo normado por el primer párrafo del artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, “El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho”*; *sin embargo, el Plano Jurisdiccional Laboral de 1999, realizado en la ciudad de Trujillo, en su Acuerdo N° 1, estableció “ Para efectos de la suspensión del Cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral- aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones*

contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo en el artículo 36 del TUO”. Arribando con ello que la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta cumpliendo con todos los parámetros pertinentes.

Se tiene que en la **parte resolutive** se evidencia el principio de congruencia y la descripción de la decisión; en la parte del principio de congruencia se evidencia que hay una relación con hechos expuestos en la parte expositiva y considerativa de la sentencia hay coherencia con respecto a lo que se solicita y la materia el cual se va a resolver, que luego del trámite respectivo ha emitido la descripción de la decisión en **LA SENTENCIA DE VISTA**, en el cual resolvió I CONFIRMAR la resolución número nueve, donde declara infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada y II CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, donde declara fundada en parte la demanda la suma se MODIFICA en el importe de s/ 1088.54 soles. Con lo cual CONCLUYÓ el proceso retornando el expediente al Juzgado de origen. Con ello se puede determinar que la sentencia de segunda instancia en su parte resolutive su calidad es muy alta.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa – Chimbote, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Tabla 7 y 8).

6.1 Respecto a la sentencia de primera instancia

Fue emitida por el 4° Juzgado de Trabajo Transitorio- Cede central, donde concluyó:

Declarar fundada en parte la demanda interpuesta por A contra la demandada B, sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales (gratificaciones y vacaciones) en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05, y en consecuencia dispone que la demandada cumpla con abonar a favor del actor la suma de s/. 2327.21 soles.

Se determinó en base a la calidad de la parte expositiva considerativa y resolutive que la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta (Tabla 7).

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

En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad.

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

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta;

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

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

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad).

6.2. Respecto a la sentencia de segunda instancia

Fue emitida por la Sala Laboral – Cede Periférica I, donde concluyó:

I CONFIRMAR la resolución número nueve en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05, donde declara infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada y II CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, donde declara fundada en parte la demanda y la suma se MODIFICA en el importe de s/ 1088.54 soles.

Se determinó en base a la calidad de la parte expositiva considerativa y resolutive que la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta (Tabla 8).

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

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

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

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

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

En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad, evidencia correspondencia con la parte expositiva y

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

REFERENCIAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. ((1ra. edic.). Lima, Perú: autor
- Academia de la Magistratura del Perú. (2010). *Doctrina y Análisis sobre la nueva Ley Procesal del Trabajo*. Academia de la Magistratura del Perú. Recuperado de:http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/derecho_trabajo/doctrina_analisis_ley_trabajo.pdf
- Academic. (2015). *Distrito Judicial del Perú*. Recuperado de: http://enciclopedia_universal.esacademic.com/38784/Distrito_judicial_del_Per%C3%BA
- Anacleto, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo: Derecho Individual-Derecho Colectivo, Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Lex & Iuris
- Angulo, F. y Córdoba, E. (2014). *El nuevo proceso laboral en sus notas esenciales*. Recuperado de: <https://diariolaregion.com/web/el-nuevo-proceso-laboral-en-sus-notas-esenciales/>
- Arce, E. (2013). *Los principios en el derecho procesal del trabajo peruano*. Recuperado de: <http://departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2014/06/ELMER-ARCE.pdf>
- Arque. R. (2017). *Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 -2015*. [Tesis para optar el título profesional de abogado]. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque_Monzon_Rocio_Leonarda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo, J. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Editora Jurídica Grijley
- Arévalo, J., Barzola, M., Cadillo, J., Gamarra, L., García, A., Haro, J...Zamora, M. (2014). *Nuevas Instituciones del Proceso Laboral*. Recuperado de: https://javierarevalovela.weebly.com/uploads/4/7/1/3/4713504/el_recurso_de_casacion_en_el_nuevo_proceso_laboral_peruano,_setiembre_2014.pdf
- Bequelin, N. (2018). China: *La nueva Ley de supervisión, una amenaza a los derechos humanos desde dentro del sistema*. *Amnistía Internacional*. Recuperado de: <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2018/03/china-new-supervision-law-threat-to-human-rights/>
- Borja, M. (2003). *La prueba en el Derecho Colombiano*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=TkljpK9OquYC&pg=PA166&dq=la+valoracion+de+la+prueba&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjvvdXDw67lAhXi01kKH>

fwEDdAQ6AEIOjAD#v=onepage&q=la%20valoracion%20de%20la%20prueba
&f=false

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>

Carrión, J. (2007). *Derecho Procesal Civil*. (2da. Edic.). Lima, Perú: Editora Jurídica Grijley

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Chanamé, R. (2012). *Diccionario Jurídico Moderno*. Arequipa, Perú: ADRUS

Expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio.: Chimbote, Distrito Judicial del Santa

Fernández, L. (2014). *Derecho individual del trabajo*. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=59&docID=3225771&tm=1530893247149>

Fernández, M. (2006). *La carga de la prueba en la práctica Judicial Civil*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=iOz_xnBaBX4C&printsec=frontcover&dq=la+carga+de+la+prueba&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjhcZruq7lAhUFpFkKHUwOACAQ6AEIKDAA#v=onepage&q=la%20carga%20de%20la%20prueba&f=false

Flores, F. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre despido arbitrario y otros, en el expediente N° 00077-2011-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes*. 2018. [Tesis para optar el grado profesional de abogada]. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4393>

Franciskovic, B. (2017). *La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho*. Recuperado de: http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/LA_SENTENCIA_ARBITRARIA_POR_FALTA_DE_MOTIVACION_EN_LOS_HECHOS_Y_EL

_DERECHO.pdf

- Gaceta Jurídica. (2015). *Informe La justicia en el Perú*. Recuperado de: <http://www.gacetajuridica.com.pe/laley-adjuntos/INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf>
- Gamarra, L. (s/f). *La nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13173/13786>
- Garavito, S. (2016). *Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016*. (tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9905/Garavito_LSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, F. (2015). *Derecho del Trabajo Individual*. (4ta. Edic.). Lima, Perú: San Marcos
- Gómez, J., Planchadell, A., & Pérez, Á. (2011). *Derecho procesal civil*. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=85&docID=4422027&tm=1529340596886>
- Gutiérrez, A. (2007). *El proceso civil: parte general, el juicio verbal y el juicio ordinario*. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=219&docID=3175675&tm=1529337479884>
- Haro, J. (2010). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima, Perú: San Marcos
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta edic.). México: Mc Graw Hill
- Herrera, R. (s/f). *La Inversión de la Carga de la Prueba: ¿Manifestación del In Dubio Pro Operario?*. Recuperado de: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjP0Zfr2IXIAhVux1kKHcWaAQgQFjAAegQIARAC&url=http%3A%2F%2Frevistas.pucp.edu.pe%2Findex.php%2Fthemis%2Farticle%2Fdownload%2F10879%2F11384&usg=AOvVaw2615NV-eDO2Wn4Eayv7fM->
- Hinestroza, A. (2005). *Postulación del Proceso Civil*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Iglesias, K. (2016). *Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco*. [Tesis para optar el grado profesional de abogada]. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/282/IGLESIAS%20FACUNDO%2C%20Karla%20Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Infantes, G. (2009). *El proceso laboral*. Recuperado de:
http://aempresarial.com/web/revitem/4_10159_51230.pdf
- Infantes, G. (2009). *Medios impugnatorios en el proceso Laboral*. Recuperado de:
http://aempresarial.com/web/revitem/4_10288_16293.pdf
- La Torre. (2009). *Despido arbitrario*. Recuperado de:
<http://despidoarbitrarioucv.blogspot.com/>
- Ledesma, M. (2017). *La nulidad de sentencias por falta de motivación*. Criterios recientes de la corte suprema. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Legis Perú. (2007). *Régimen Laboral Peruano*. Lima, Perú.
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- Lexus. (1999). *Lexus. Diccionario Enciclopédico*. Barcelona, España: Lexus Editores
- Marcucci, C. (2005). *Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano*. Recuperado de:
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=41&docID=3173371&tm=1530322301443>
- Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de:
http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf
- Mejía, N. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre infracción al derecho de trabajo (amparo), en el expediente N° 00112-2014-0-2501-SP-CI-01, del distrito judicial del Santa – Casma. 2018*. [Tesis para optar el título profesional de abogada]. Recuperado de:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/9873>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (s/f). *Normatividad*. Recuperado de:
<https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-1449>
- Monesterolo, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral*. Recuperado de:
https://elibro.net/es/ereader/uladech/118659?fs_q=proceso_laboral_ordinario&fs_page=8&prev=fs
- Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central*. Chimbote, Perú: ULADECH Católica

- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ª edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Núñez, S. (2016). *Curso Medios Impugnatorios en el Nuevo Procesal Laboral*. Academia de la Magistratura. Recuperado de: <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/681/MANUAL%20CURSO%20MEDIOS%20IMPUGNATORIOS%20EN%20EL%20NUEVO%20PROCESO%20LABORAL.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Oviedo, L. (2009). *Fijación de Puntos controvertidos*. Procesal Civil. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/fijacion-de-puntos-controvertidos/>
- Peña, R. (2010). *Teoría general del proceso*. (2a. Edic.). Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=107&docID=3198277&tm=1528992344083>
- Poder Judicial. (2012). *Diccionario Jurídico*. Poder Judicial. Recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/e
- Puente, P. (2015). *Los principios en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497*. Recuperado de: https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/P_RINCIPIOS+NLPTPedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e
- ProInversión. (2016). *Régimen laboral de la actividad privada en el Perú*. Recuperado de: <http://www.proinversion.gob.pe/apec/pdf/4%20Regimen%20Laboral.pdf>
- Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=6nVpk8P|6nXVL1Z>
- Rioja, A. (2017). *La sentencia en el proceso civil*. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes. Legis.com. recuperado de: <https://legis.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Romero, E. (2018). *Crisis de la justicia española: elitista y conservadora*. Cuarto poder. Recuperado de: <https://www.cuartopoder.es/ideas/2018/11/20/justicia-espana-tribunal-supremo-cgpj/>
- Romero, F. (2012). *El Nuevo Proceso Laboral*. (2ª. Edic.). Lima, Perú: Grijley
- Romero, L. (2012). *El principio de inmediatez procesal*. Recuperado de: <http://investigaciondoctrinaria.blogspot.com/2013/06/el-principio-de-inmediacion-procesal.html>

- Rosemberg, H. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario (Proceso de Amparo), en el expediente N° 00603-2013-0-2501-JR-CI-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote*. 2018. [Tesis para optar el grado profesional de abogada]. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5988>
- Sánchez, F. (2019). *Los principios del proceso laboral peruano*. Un análisis desde la perspectiva de las políticas públicas, a más de ocho años de entrada en vigencia de la Ley N° 29497. Recuperado de: <https://aulavirtual.pj.gob.pe/cursos/course/view.php?id=9#section-3>
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>
- Ticona, V. (2008). *La motivación como sustento de la sentencia objetiva y materialmente justa*. Recuperado de: http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/9_8_la_motivaci%C3%B3n.pdf
- Tizón, R. (2005). *Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta*. Recuperado de: http://www.ipdt.org/editor/docs/02_Rev43_RJBTV.pdf
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2011). *Guía Laboral*. Gaceta Jurídica (5ª Edic.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2015). *Guía Laboral*. Gaceta Jurídica. (7ª Edic.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Tribunal Constitucional. (23 de octubre de 2008). Sentencia 04755-2007-PA/TC. Recuperado de: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=tribunal+constitucional+expediente+04755-2007>
- Ugarte, J. (2010). *La nueva Ley Procesal de Trabajo: Modificaciones al actual proceso laboral*. Recuperado de: http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_10597_90207.pdf
- Ugarte, J. (2010). *La nueva Ley Procesal de Trabajo*. Informes Laborales. Recuperado de: http://aempresarial.com/web/revitem/4_10601_30219.pdf
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Aprobada por Resolución N° 1496-2011-CUULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 – Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov. 07 del 2013

- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - *Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social. Lección 31. Conceptos de calidad.* Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContenidoEnLinea/leccion_31__conceptos_de_calidad.html
- Valderrama, L., García, A., Hilario, A., Barzola, M., y Sánchez, R. (2016). *Régimen laboral explicado*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra edic.). Lima: Editorial San Marcos
- Vázquez, A. (2008). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (10ª Edic.). Buenos aires, argentina: ASTREA
- Vicuña, R. y Santos, T. (2016). *Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido*. Recuperado de: <http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/viewFile/1379/1401>
- Villalpando, A. (2017). *Sentencias Laborales*. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/49.pdf>
- Zeballos, V. (2018). Importancia de la reforma judicial. El Peruano. Recuperado de: <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/711/web/pagina03.html>

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1:

Evidencia empírica del objeto de estudio (sentencias de primera y segunda instancia)

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

4º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO – Sede Central

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 04399-2010-0-2501-JR-LA-05

MATERIA : INDENMIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS.

ESPECIALISTA : “C”

DEMENDADO : “B”

DEMANDANTE : “A”

SENTENCIA

RESOLUCIÓN Nro QUINCE

Chimbote, quince de noviembre

Del dos mil doce.-

1.- PARTE EXPOSITIVA

Avocándose al conocimiento de la presente causa al señor Juez que autoriza por disposición superior, en este sentido resulta de autos que por escrito de fojas 9 al 16, don “A”, interpone demanda contra “B” sobre indemnización por despido arbitrario, pago de la triple remuneración por descanso físico no gozado, de los periodos 2007, 2008 y 2009 y pago de gratificaciones de julio-diciembre del 2007, 2008, 2009 y julio del 2010, a fin de que la abone la suma de s/. 12,800.00, más intereses legales, costos y costas.

El demandante ampara su protección en los fundamentos de hecho y de derecho que expone:

1.- Que, laboro para la demandada a partir del mes de noviembre del 2007, desempeñando labores de descargados de pescado congelado en el área del muelle, hasta el día 15 de octubre del 2010, percibiendo como última remuneración mensual la suma de s/. 1,440.00 Nuevos soles.

2.- Que, con respecto a la indemnización por despido arbitrario, refiere que la demandada en los meses de setiembre y octubre del presente año, instaló en el área del muelle, lugar donde laboraban otros trabajadores una bomba de descarga cuyo funcionamiento desplazaba la labor que realizaban más de treinta obreros destacados en esa área, instalación inclusive que se realizó sin haberse cumplido con la reubicación previa del pernal en un área determinada para cada trabajador, motivo por el cual no existe un documento escrito

que justifique el procedimiento de la demandada; sin embargo ante el ofrecimiento verbal de que seguía vigente el vínculo laboral, el día 14 de octubre del 2010, al momento de presentarse en su centro de trabajo, no se le permitió su ingreso a las instalaciones de la empresa demandada, siendo que el capataz “D” le informa que ya no laboraba por no continuarse contando con sus servicios y sin haber cumplido con ubicarlo en un puesto de trabajo, indicándole además de que su relación laboral estaba supeditada a la contratación de exportación, que realizaba la empresa, no estando obligados a darle más trabajo; tal es así que la empresa demandada viene realizando contrataciones ilegales, según es de verse de la cláusulas estipuladas en el contrato, ya que las labores que se realizan son las mismas que se realizaban en todas las empresas sujetas a subordinación, a horario de ingreso y salida y con una remuneración, sin embargo a través de dichos contratos se vulneran derechos laborales establecidos en la constitución y la ley, como es el caso de la estabilidad laboral al haberse inobservado el procedimiento de despido con la finalidad de no pagar la indemnización que legalmente le corresponde por el récord laboral de 2 años, y 11 meses; agrega que la demandada en el procedimiento de verificación de despido llevada a cabo por el inspector del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, el día 03 de noviembre del 2010 tampoco cumplió con acreditar la legalidad de su procedimiento, indicando muy a su favor que el recurrente no había sido despedido del trabajo y que podía continuar trabajando en cualquier momento, sin haber cumplido con precisar el área de trabajo asignado, aun cuando nuevamente lo solicito, por lo que la demandada al no requerir de sus servicios laborales legalmente se encuentra obligada a indemnizar al actor, con una remuneración y media por cada año de labor efectiva.

4.- Agrega, que durante el tiempo de prestación de sus servicios a la empresa demandada no le otorgó el disfrute y goce del descanso vacacional anual, en las oportunidades que establece la ley; así mismo deberá abonarle las gratificaciones de julio-diciembre de los años 2007, 2008 y 2009, precisa sus fundamentos jurídicos, ofrece sus medios de pruebas y acompaña los anexos indicados.

Admitida a trámite la demanda. Mediante resolución N° 01 de fojas 17, se admite a trámite la demanda, corriéndose traslado a la demanda, quien mediante escrito de fojas 35 al 42, deduce excepción de caducidad y contestando la demanda, refiere que el actor ingresó a laborar en la empresa en noviembre del 2007, laborando en calidad de destajero intermitente bajo contrato de exportación no tradicional, ocupando el puesto eventual de descargador de pescado congelado, es decir que se encontraba bajo la modalidad de exportación no tradicional, modalidad autorizada por el Ministerio de Trabajo establecida por el decreto Ley 22343, habiéndose renovado dicho contrato en reiteradas oportunidades, esta modalidad de contratación temporal permite la contratación de la trabajadora demandante, bajo el régimen de la Ley de Promoción de Exportación No Tradicionales que el trabajador se encontraba contratado por la empresa bajo la modalidad de exportación no tradicional, autorizada por el Ministerio de Trabajo y establecida por el Decreto Ley N° 22342, esta modalidad de contratación temporal permite la contratación de la trabajadora demandante, bajo el régimen de la Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales – Decreto Ley 22342, sustentándose la actividad exportadora de la empresa en órdenes de compra o documentos que origina dicha exportación y que además justifica la contratación en base a dicha modalidad contractual, cuyo contrato se encontraba vigente hasta el 31 de enero del 2011, agrega que la labor del demandante es de naturaleza intermitente y discontinuo, según la Ley General de Pesca, en razón del carácter aleatorio de

la materia prima y la sujeción de las actividades extractivas a regulaciones gubernamentales que incluyen periodos de veda y en general de la presencia de coyunturas que podrían interrumpir la continuidad de las faenas de pesca; luego conforme a los contratos de trabajo debidamente presentados por ante la autoridad Administrativa de trabajo, y que según refiere acompaña a su contestación, el demandante se encontraba sujeto a la modalidad de contrato de trabajo de exportación no tradicional de carácter intermitente, razón por la cual conforme a lo previsto por el artículo 66° del D.S. 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarían en función de tiempo efectivamente laborado; agrega que con respecto a los beneficios reclamados los mismos deben ser calculados hasta el 03 de setiembre del 2010, que corresponde al último día de labores efectivos en la empresa, entre otros argumentos, precisa sus fundamentos jurídicos, ofrece sus medios de pruebas y acompaña los anexos que indica.

Admisión de la contestación. la cual se admite mediante resolución número dos de fojas 43, se tiene por contestada la demanda, señalándose fecha para la Audiencia.

Audiencia única, de folios 107 al 110, corre el acta de la Audiencia Única, la misma que se llevó a cabo con la presencia de las partes por resolución número nueve se declara infundada la excepción de caducidad, se resuelve tener por saneado el proceso por existir entre las partes una relación jurídico procesal válida; no se pudo llevar a cabo la conciliación por falta de facultades del apoderado de la demanda; se fijan los puntos controvertidos; se admiten y actúan los medios probatorios de ambas partes; corre a folios 119 al 160 el Informe Pericial 158-2012-OPEJ, el cual no ha sido materia de observación, siendo el estado del proceso el de expedir sentencia.

2.- PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO: Que en el proceso laboral los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, debiendo las partes probar sus afirmaciones, por lo que de conformidad con el artículo 27° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente al trabajador le corresponde probar la existencia del vínculo laboral y al empleador demandado probar el cumplimiento de sus obligaciones contenidas en las normas legales; de lo cual se concluye que en el presente proceso el demandante debe acreditar de manera directa o por medio de indicio razonable, la existencia de la relación laboral, a partir de la cual se deberá acreditar si existe reintegro alguno de los beneficios sociales que estipula el demandante en su demanda, carga de la prueba que respecto de lo último señalado recae precisamente en la demanda.

SEGUNDO: Resulta de autos que el demandante, recurre en busca de tutela jurisdiccional con la finalidad de que la empresa demandada, “B” le cancele conforme a la Ley la indemnización por despido arbitrario y demás beneficios sociales reclamados.

TERCERO: Que, no existe cuestionamiento con respecto al vínculo laboral del actor, el mismo que se encuentra acreditado por el acta de verificación de despido arbitrario de folios 3 al 6, los contratos de trabajo a fojas 28 al 31, boleta de pago de folios 32, con el mismo escrito de contestación, que se debe tomar como una declaración asimilada, a tenor del artículo 221° del Código Civil, con el Expediente Administrativo

2273-10-OI-SDNC-ISST-CHIM obrantes de folio 74 al 102, con el informe Pericial N° 158-2012-UPCJ de folio 119 al 121 y 160, con las planillas de folios 122 y 123, con las boletas de pago de folios 124 al 159, de los cuales se colige que el actor inicio sus labores en 02 de noviembre del 2017; de otro lado con respecto a la fecha de cese, la demandada refiere que el actor realizó su último día de labores efectivas el 30 de setiembre del 2010 por lo que esta debe ser la fecha de su cese, sin embargo el acto refirió que ceso el 15 de octubre del 2010, cuando se apersono a su centro de labores a seguir laborando y no se le permitió su ingreso, versión esta que no ha sido contradicha por la demandada en la diligencia de verificación de despido arbitrario, manifestando inclusive que nunca se le despidió al actor, pues podría seguir laborando en la planta de conservas, agregado a ello también es de verse que en el escrito de apelación de fecha 17 de julio de 2012, de folios 113 al 114, la demandada en cierto modo acepta que como fecha de cese el 15 de octubre, para el computo del plazo de caducidad, luego debe considerarse que la fecha de cese fue el 15 de octubre del 2010.

CUARTO: Que, dentro de estos lineamientos, resulta del caso emitir pronunciamiento sobre los conceptos demandados; en este sentido y con respecto a **La indemnización Por Despido Arbitrario**; se tiene que, el despido es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato de trabajo, es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador, implicando dicho acto que el presupuesto para la configuración del despido es la existencia de una relación laboral entre las partes; al respecto, y atendiendo a las posiciones contrarias de las partes en relación a la existencia del vínculo laboral, resulta necesario establecer la existencia del mismo.

QUINTO: Que, el artículo 37° del D.S N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dispone que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos; en este sentido, previamente debe tenerse presente que el despido, viene a ser en la práctica, la figura opuesta a la estabilidad laboral, pues la trastoca, o la contraria, ya que por principio, el Derecho al Trabajo, como derecho fundamental de la persona previsto en nuestra Constitución Política del Perú, es aquella que garantiza la estabilidad laboral de la persona entendido como su derecho a continuar en su trabajo; es decir, que la estabilidad en el trabajo, concebida como el derecho del trabajador a no ser despedido sin causa justa o como una limitación a la facultad del empleador de poner término a la relación laboral, tiene como fundamento el principio de continuidad y que, más aún, lo presupone; de este modo la estabilidad-derecho encuentra, su propio ámbito de actuación en el marco de las relaciones de trabajo de duración indeterminada o indefinida, configurándose, bajo su aspecto más concreto y práctico, en una verdadera resistencia, jurídicamente amparada a la rescisión unilateral de dichas relaciones por voluntad del empleador; dentro de este contexto fluye que el derecho a la estabilidad laboral presume a su vez la existencia de ciertos parámetros de protección, previstos en la normatividad pertinente, dentro de los que se establecen, las causas de extinción de la relación laboral, como se aprecia en el artículo 16° del D.S. N° 003-97-TR, dentro de los cuales se señala el despido, figura esta que a su vez, encuentra su justificación solo y únicamente bajo las causas previstas por el artículo 24 del D.S. N° 003-97-TR.

SEXTO: Que, dentro de este orden, y para el caso de autos, se tiene por una parte, el demandante refiere que siendo su labor la de descargador de pescado congelado, la empresa instaló en el área de muelle, donde laboraba, una Bomba de Descarga, cuyo funcionamiento desplazaba las labores que realizaba así como de

otros trabajadores, instalación que se realizó sin haberse cumplido con reubicarlo a otras áreas determinadas, y que estando al ofrecimiento verbal de que pese a ello su vínculo laboral se encontraba vigente agrega que al haberse constituido a su centro de trabajo el día 15 de octubre del 2007, a fin de laborar, no se le permitió su ingreso a las instalaciones de la empresa demandada, informándole el capataz “D” que ya no laboraba por no continuar contando con sus servicios, no habiendo cumplido con reubicarlo en un puesto de trabajo y que su relación laboral se encontraba supeditado a la contratación de exportación que realizaba la empresa no encontrándose obligado la empresa a darle más trabajo; por otro lado la demandada refiere que el actor se encontraba contratado bajo la modalidad de exportación no tradicional, autorizada por el Ministerio de trabajo y establecida por Decreto Ley 22342, habiéndose renovado dicho contrato en reiteradas oportunidades, sustentándose dichos contratos en órdenes de compra o documentos que originan dicha exportación, asimismo dado a que la empresa tiene por objeto social la realización de actividades de extracción, transformación, comercialización, exportación y procesamiento de productos hidrobiológicos para el consumo humano directo, la prestación de servicios que brindó el actor, estaba comprendida dentro de una modalidad intermitentes, conforme a lo normado por los artículos 64°, 65° y 66° del D.S. 003-97-TR; es decir que la labor del demandante era de naturaleza intermitente y discontinuo, en razón del carácter aleatorio de la materia prima y la sujeción de las actividades extractivas a regulaciones gubernamentales que incluyen periodos de veda y de coyunturas que interrumpen la continuidad de las faenas de pesca, por lo que los derechos sociales del actor se determinarían en función del tiempo efectivamente laborado.

SEPTIMO: Que, a tenor del artículo 4° del D.S. N° 003-97-TR, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinación, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece.

OCTAVO: Que, previo a resolver, y atendiendo a que la pretensión versa sobre periodos desde el 02 de noviembre del 2007 hasta el 15 de octubre del 2010, se aprecia de autos, que a foja 28 obra el contrato matriz de trabajo sujeto a modalidad, con periodo de vigencia desde 02 de noviembre del 2007 al 31 de enero del 2008, obrando sus prórrogas de fojas 29, 30 y 31, con vigencia hasta el 31 de enero del 2011 (ver prórroga de contrato de folios 31); al respecto los “**Contratos de Trabajo de Exportación no Tradicional**”; los cuales, están previstos en el artículo 80° del D.S. N° 003-97-TR, y se regulan por la Ley 22342, constituyen aquellos que permiten contratar en forma temporal, sucesiva y renovada, a trabajadores para atender operaciones de producción para exportación, sin otros requisitos que un contrato o programa de exportación, los que se concretizan sin otros requisitos que un contrato o programa de exportación y los requisitos señalados en el artículo 32° de la Ley 22342; es decir que es menester verificar si dichos contratos originales cumplen con lo establecido en el inciso c) del artículo 32° de la Ley 22342; esto es, especificarse la labor a realizar por el trabajador, el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine, entre otros presupuestos; al respecto se tiene que mediante sentencia en Casación N° 2851-2009 Lima, se resolvió declarando infundado el recurso de casación interpuesto por la Compañía D. El Tribunal, analizando cual sería la correcta aplicación de los contratos de trabajo temporales suscritos por la citada

empresa bajo el régimen de exportación no tradicional, al amparo del Decreto Ley N° 22342-Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, si bien reconoció que la relación laboral se desarrolló formalmente dentro del marco legal propuesto por dicha norma, consideró algunas situaciones que habrían determinado la desnaturalización de tales contratos de trabajo tales como por ejemplo, entre ellas: 1.- Que los contratos suscritos no hacen referencia alguna aquellos productos no tradicionales que exporta la demandada, siendo esta información necesaria al conocerse que del total de productos que laboran existen algunos que no cumplen con la calificación de no tradicionales; 2.- En los contratos de trabajo se habría señalado de forma genérica las labores que desempeñaría el demandante, sin que exista una precisión adecuada de la vinculación que dichas actividades guardan respecto a la fabricación de aquellos productos no tradicionales cuya exportación motivaron la contratación temporal del trabajador; de otro lado la Corte Suprema consideró que a pesar de que los contratos de trabajo habrían sido suscritos al amparo del artículo 32° del Decreto Ley N° 22342 no observaron determinados requisitos esenciales exigidos por dicho régimen, razón por la cual dichos contratos deben entenderse desnaturalizados, de conformidad con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. De otro lado, el máximo Tribunal determinó que si bien el trabajador habría suscrito sucesivos contratos de trabajo bajo el régimen de exportación no tradicional consecutivos, el motivo de la desnaturalización de los mismos es solo el incumplimiento de los requisitos esenciales propuestos por dicho régimen de contratación y no el periodo de duración acumulada de los contratos sucesivos. Si bien la sentencia casatoria ratifica la validez de la contratación temporal bajo este régimen, se reitera la necesidad del cumplimiento de requisitos esenciales para dotar de validez a dichos contrato.

NOVENO: Que, a mayor abundamiento se tiene que mediante una sentencia reciente, el Tribunal Constitucional confirmó que los contratos del régimen laboral de exportación de productos no tradicionales son constitucionales. Pues acaba de publicarse la sentencia recaída en el Exp. N° 01148-2010-PA/TC, que desestima la demanda de amparo interpuesta por doña E contra productos F; el Tribunal Constitucional (TC) ha efectuado algunas precisiones sobre la constitucionalidad del régimen laboral especial de exportación de productos no tradicionales previsto en el Decreto Ley N° 22342, así como de los supuestos en los cuales los contratos de trabajos modales celebrados al amparo de este régimen laboral especial se desnaturalizan. Esta demanda le ha servido que el TC para firmar que es Constitucional que los trabajadores de una empresa exportadora de productos no tradicionales se encuentren sujetos al régimen laboral especial establecido por el Decreto Ley N° 22342. En este sentido considera que la sola suscripción de un contrato de trabajo sujeto a modalidad bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley N° 22342 no puede ser considerada como un supuesto de desnaturalización, salvo que se demuestre que la empleadora no sea una empresa industrial de exportación no tradicional; sin embargo, afirma que un contrato de trabajo sujeto a modalidad suscrito bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley N° 22342 se considera desnaturalizado cuando en él no se consigna en forma expresa la causa objetiva determinante de la contratación, que puede ser un contrato de exportación, una orden de compra o un programa de producción de exportación. En efecto, en este régimen laboral especial las causas objetivas determinantes de la contratación se encuentran previstas en el artículo 32° del Decreto Ley N° 22342, cuyo texto dispone que la “contratación dependerá de: (1) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina. (2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación”

DECIMO: Que, en este sentido la cuestión controvertida se centrará entonces en determinar si se ha desnaturalizado los contratos sujetos a la modalidad suscritas por el demandante y la entidad demanda, a fin de establecer si se ha encubierto una relación laboral que por la naturaleza de los servicios prestados pudiera ser considerada como de un contrato de trabajo sujeto a plazo indeterminado y, por tanto, sujeta a los beneficios y obligaciones que la legislación laboral impone para estos casos. Por ello deberá analizarse si los contratos suscritos por el actor han sido desnaturalizados y si la causa, objeto y/o naturaleza del servicio corresponde actividades más bien ordinarias y permanentes, que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, dando lugar a que el actor solo pudiera ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral. Dentro de este contexto se tiene que el artículo 80° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales, sujetos a modalidad, a los cuales se refiere el Decreto Ley N° 22342 y que se regulan por sus propias normas. De tal manera basta que la industria se encuentre comprendida en el Decreto Ley N° 22342 para que proceda la contratación de personal bajo el citado régimen.

DÉCIMO PRIMERO: Que, dentro de estos lineamientos fluye que si bien basta que la industria se encuentre comprendida en el Decreto Ley N° 22342, para que proceda la contratación del personal, bajo el citado régimen; sin embargo de la jurisprudencia anteriormente expuesta, se desprende que resulta necesario que también se observen los requisitos esenciales previstos en el artículo 32° del Decreto Ley N° 22342, a efectos de que dichos contratos surtan todos sus efectos; luego dentro de estos lineamientos, y para el caso de autos, si bien se desprende del contrato de trabajos de fojas 28, que en su cláusula primera, precisa que es una persona jurídica de derecho privado y cuya actividad principal es la producción de conservas de pescado para la exportación, y en su segunda cláusula, que ha celebrado Contratos de Exportación de Productos No Tradicionales con determinadas empresas, para la exportación de determinados productos, indicando en su cláusula tercera que por ello ha elaborado un programa de Producción de Exportación, de conformidad con el artículo 32° del D.L N° 22343; sin embargo, es de verse que no se verifica la existencia de un contrato de exportación y/o una orden de compra o un programa de producción de exportación, y que si bien en su cláusula primera, se habla de la celebración de un Contrato de Exportación de Productos No Tradicionales con empresas tales como: G y sus prórrogas de fojas 29, 30 y 34 se habla de la celebración de contratos de exportación con H. Empresa I y J, Empresa K., y que además dichos contratos de trabajo han sido registrados por ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, sin embargo no se acredita por la demandada, la existencia de dichos Contratos de Exportación, así como tampoco se acredita la existencia de la órdenes de compra o un programa de producción de exportación.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, así mismo los contratos suscritos no hacen referencia alguna a aquellos productos no tradicionales que exporta la demandada, siendo esta información necesaria al conocerse que del total de productos que elabora existen algunos que no cumplen con la calificación de no tradicionales; de igual modo se habría señalado de forma genérica las labores que desempeñaría el demandante, como la de obrero de Planta de Conservas, que resulta totalmente distinta a la Descargador de Pescado Congelado, que refiere el actor y que nunca se cuestionó por la demandada, como así se verifica del acta de verificación de despido, en donde la demandada a través de representante legal, incluso reconoce que el actor era descargador de pescado y que habiéndose instalado una bomba de descargo, podría ir a laborar en cualquiera

de las áreas de planta de conservas, evidenciándose lógicamente que no existe vinculación o relación alguna entre dichas actividades del actor, con la fabricación de aquellos productos no tradicionales cuya exportación supuestamente motivaron la contratación temporal del trabajador (y que se desconocen de que producto se traten); luego se concluye que dichos contratos no observan los requisitos esenciales, desnaturalizándose los mismos; de otro lado resulta por demás evidente que el actor nunca ha realizado labores de obrero en la planta de conservas, para lo que fue contratado, si no de Descargador de Pecado Congelado, es por ello que la instalación de a bomba de descarga, motivo a que la demandada subrepticamente deje sin labores al actor sin reubicarlo en el puesto que realmente le correspondía en la planta de conservas; agregando a ello se advierte también que al precisarse en la Cláusula Sexta del Contrato de folios 28, que el empleador estaba facultado para efectuar modificaciones razonables en función a la capacidad y aptitud del trabajador, y a las necesidades y requerimiento de la misma, deja entrever que el actor posiblemente pudo realizar otras actividades supeditado a lo que decía su empleador, bajo la consabida facultad aludida; luego en esta parte se quebrantaría el inciso c) del artículo 32° de la Ley 22342, cuando señala y obliga al empleador a señalar las labores específicas a realizar por el trabajador, es decir no se permite que este, bajo los presupuestos que este tipo de contratos, tenga que realizar otras o distintas labores, de lo que fluye que los contratos aludidos se han desnaturalizado, conforme se dijo; ahora bien, atendiendo que por las labores realizadas por el actor, estas se supeditaban a la existencia de la materia prima, que se entiende era la especie marina; es decir eran de naturaleza permanente pero discontinua, es decir era una naturaleza irregular (intermitentes), tal como así incluso se establece en el clausulas segundas de las Prórrogas de Contratos de folios 29, 30 y 31 y a decir de la propia demanda en su escrito de contestación; luego siendo de tal naturaleza se trataría en la práctica de contratos de trabajo de naturaleza indefinida (indeterminada); pues véase, que a tenor del artículo 64° del D.S. N° 003-97-TR, se establece: **“...los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas... ; Así mismo estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio del derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación....”** , de otro lado el artículo 80° del D.S. N° 001-96-TR, establece que **el termino para ejercitar el derecho preferencial a que se contrae el artículo 98° de la ley, es de cinco días hábiles contados a partir de la notificación al trabajador del reinicio de la actividad de la empresa.** De lo puesto se colige que los contratos de trabajo intermitentes por su naturaleza son permanentes pero discontinuas; es decir, tienen como característica fundamental la permanencia en el trabajo, con la diferencia, saltante de que las labores se efectivizan, en ciclos, periodos o temporadas, los cuales terminados originan que dichas labores se suspendan; conclusión a que se llega, del análisis del artículo 64° indicando líneas arriba, en el cual se establece el derecho preferencial que tiene el trabajador a la recontractación; se entiende, una vez reiniciado las labore; es decir la labor de trabajador cesa cada vez que la actividad de la empresa se interrumpe; con la particularidad que el trabador tiene derecho preferente para nuevamente ser contratado; entendiéndose, que en su esencia dichos contratos son de naturaleza indefinida, de tal manera que las labores se supeditan a las circunstancias o factores que le originaron; en este caso de autos, a la existencia de la especie marina; luego si no existiera la especie, se suspenderían las actividades, mas no así

se extinguiría la relación laboral; ello se debe a la entereza del espíritu mismo de las normas acotadas, cuando pese a que formalmente dichos contratos sean determinados, al fijarse entre otros elementos, fecha de inicio y término y que muchas veces se suspendan las actividades antes de la fecha de término del contrato; otorgan al trabajador suspendido la posibilidad de reincorporarse nuevamente a su centro de trabajo, una vez iniciado las labores extractivas de pesca, por la que se surte de materia prima a las empresas para realizar sus actividades; es **decir el trabajador le asistía su derecho a la estabilidad laboral**, y que solo y únicamente podía ser despedido por las causales previstas en los artículos 24° y 25° del D.S. N° 003-97-TR.

DÉCIMO TERCERO: Que, en este orden si bien la demandada a través de su representante, en la diligencia de verificación de despido, cuya obra de folio 3 al 6, manifestó que el actor no fue despedido, y que por motivo de que se instaló una Bomba de Descarga, la descarga de pescado se hacía en menos tiempo y que el actor podía realizar labores en cualquiera de las áreas de la Planta de Conservas, sin embargo dicha aseveración no se puso en práctica en la realidad, pues al actor no se le permitió ingresar a su centro de trabajo además de que no ha demostrado la demandada haber viabilizado formalmente la reubicación del actor en dicha planta de conservas, en ese sentido se concluye que la conducta de la demandada, es una conducta unilateral de dar por terminado el vínculo laboral en forma arbitraria; configurándose de esta manera el **DESPIDO DE HECHO**, que es aquel producido por el impedimento al actor de ingresar a su centro de labores y no reubicarlo para seguir laborando, transgrediéndose el derecho del actor a la estabilidad laboral que se encuentra garantizado constitucionalmente en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú de 1993 y por el artículo 16° del D.S. N° 003-97-TR que establece las causas para la extinción del vínculo laboral deviniendo en fundada la demanda en el extremo de indemnización por despido arbitrario.

DÉCIMO CUARTO: Que, en este orden y a efecto de calcular la indemnización por despido arbitrario debe tomarse en consideración el tiempo efectivo laborado según el Informe Pericial 158-2012-OPEJ, ya indicado y de conformidad con el artículo 38° del D.S. N° 003-97-TR, que dispone que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones, debiéndose abonar las fracciones de año por dozavo, y treintavos, según corresponda; en este orden de ideas, a efecto de calcular la remuneración que servirá como base para el pago de la indemnización, y teniendo en cuenta que por la labor a destajo que realizaba el actor, percibía una remuneración variable, debe considerarse como remuneración mensual el promedio de los últimos seis meses, a su fecha de cese, el cual equivale a s/. 363.59 y su tiempo efectivo de servicios, será de 632 días; luego siendo la remuneración y media igual a $363.59 \times 1.5 = 545.38$ se tiene $545.38 \times 632 / 360 = \underline{s/. 957.45 \text{ Nuevos soles}}$, que debe abonar la demandada, deviniendo fundada la demanda.

DÉCIMO QUINTO: Que, con respecto al pago de **Gratificaciones**. Dicho concepto se encuentra regulado por el Decreto Ley N° 25139 hasta el 03 de julio del 2002, y por la Ley N° 27735, a la fecha, que establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de fiestas patrias y la otra con ocasión de la navidad; así mismo a tenor del artículo 6°, para tener derecho a dicho beneficio, es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponde percibir el beneficio, de otro lado a tenor del artículo 2° de

la Ley 27735 el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en la que corresponda otorgar el beneficio, considerándose para este efecto como remuneración computable, la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su denominación que les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el artículo 19 del Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 650 – Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; así mismo a tenor del numeral 3.2. del artículo 3° del D.S. N° 005-2002-TR, la remuneración computable para las gratificaciones, será la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre respectivamente, así mismo para determinar el tiempo de servicio computable las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, se calculan por los periodos enero – junio y julio – diciembre, a tenor del numeral 3.3 del artículo 3° del Decreto Supremo indicado; de otro lado, para efecto del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado, deduciéndose los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado a razón de un treintavo de la fracción correspondiente, a tenor del numeral 3.4 de dicho dispositivo legal; por lo que dentro de estos lineamientos, Informa Pericial N° 010-SMCC-2°-JLL-PJ, en este sentido para la **Gratificación de Diciembre del 2007**: verificándose del Informe Pericial 158-2012-UPCJ que el actor solo ha laborado en este periodo 21 días, es decir no completa el mes de servicios, luego no le asiste gratificación alguna, deviniendo infundada la demanda en este periodo; **Gratificaciones de Julio de 2008**: (94 días o 3.133 meses) siendo la Remuneración Computable, la integrada por Destajo: s/. 324.98 + Asignación Familiar: s/. 9.67 + D.S.: s/. 56.50 = S7. 391..15; luego $391.15 / 6 \times 3.133 =$ **s/. 204.26** Nuevos soles; **Gratificaciones de Diciembre del 2008**: (111 días o 3.70 meses) siendo la remuneración computable, la integrada por Destajo: s/. 310.18 + Asignación Familiar: s/. 16.90 + D.S.: s/. 56.25 + Alimento Especial: s/. 10.50 = s/. 393.12; luego $393.12 / 6 \times 3.133 =$ **s/. 242.42** Nuevos soles; **Gratificaciones de julio de 2009**: (108 días o 3.60) siendo la Remuneración Computable la integrada por Destajo: s/. 293.04 + Asignación Familiar: s/. 13.13 + D.S.: s/. 54.55 + Alimento Especial: s/. 8.75 = s/. 369.47; luego $369.47 / 6 \times 3.60 =$ **s/. 221.68** Nuevos soles; **Gratificaciones de Diciembre de 2009**: (169 días o 5.63) siendo la Remuneración Computable la integrada por Destajo: s/. 468.10 + Asignación Familiar: s/. 21.08 + D.S.: s/. 78.68 + Alimento Especial: s/. 30.50 = s/. 598.36; luego $598.36 / 6 \times 5.63 =$ **s/. 561.46** Nuevos soles; **Gratificaciones de Julio de 2010**: (91 días o 3.03 meses) siendo la Remuneración Computable la integrada por Destajo: s/. 210.68 + Asignación Familiar: s/. 10.38 + D.S.: s/. 36.26 + Alimento Especial: s/. 19.80 = s/. 277.12; luego $277.12 / 6 \times 3.03 =$ **s/. 139.94** Nuevos soles; luego sumados los parciales, se tiene el total de **s/. 1,369.76 Nuevos soles**, que debe abonar la demandada, deviniendo fundada en parte la demanda, en este extremo.

DÉCIMO SEXTO: Que, con respecto al Pago de las vacaciones; al respecto dicho concepto está regulado por el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, que establece que el trabajador tiene derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios; siendo que dicho récord está condicionados, además al cumplimiento del récord que se señala en los incisos a), b) y c) del mencionado artículo; asimismo, a tenor del artículo 22° del dicha norma, se tiene que establecer, que los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel 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 remuneración equivalente a una remuneración por no

haber disfrutado del descanso; en este sentido y siendo que la remuneración por el mes laborado se entiende le ha sido abonado el actor solicita, debe calcularse solo sobre la base de dos remuneraciones, una por el descanso físico no gozado y la otra la indemnización y sobre la base de los datos contenidos en el Informe Pericial 158-2012-UPCJ, siendo que el actor inició sus labores un 02 de noviembre del 2007, se tiene que el periodo anual lo cumpliría el 01 de noviembre del año siguiente y así sucesivamente; en este orden, para el periodo del **02 de noviembre del 2007 al 01 de noviembre del 2008** Siendo que sola ha laborado 198 días no reúne el récord de labores exigidos legalmente, por lo que no le asiste el descanso físico por ende tampoco la indemnización, luego la demanda deviene infundada en esta parte; para el periodo **del 02 de noviembre del 2009 al 01 de noviembre del 2009** Siendo que solo ha laborado 217 días no reúne el record de labores exigidos legalmente, por lo que no le asiste el descanso físico por ende tampoco la indemnización, luego la demanda viene infundada en esta parte; para el periodo **del 02 de noviembre del 2009 al 01 de noviembre del 2010** Siendo que cesó el 15 de octubre del 2010, es decir no ha completado el año de labores, se tiene que no reúne el récord ni el año completo de servicios, luego, por lo que no le asiste el descanso físico por ende tampoco la indemnización, luego la demanda deviene infundada en esta parte.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, sumados los conceptos amparados se tiene que el total de s/. 2,327.21 Nuevos soles, por conceptos tales como Indemnización por Despido Arbitrario: s/. 957.45 y Pago de Gratificaciones: s/. 1,369.76.

DÉCIMO OCTAVO: Que, los medios de pruebas actuadas y no glosadas no enervan en modo alguno los fundamentos de la presente resolución, en este sentido, de conformidad con el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y la Ley Proce4sal del Trabajo N° 26636, administrando justicia a nombre de la Nación.

3.- PARTE RESOLUTIVA

FALLO: DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda de fojas 09 al 16, interpuesta por “A”, contra “B”, sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales (Gratificaciones y Vacaciones) y; en consecuencia se dispone que la demandada **CUMPLA** con abonar a favor del actor la suma de **DOS MIL TRESCIENTOS VEINTISIETE Y 21 / 100 NUEVOS SOLES (s/. 2,327.91)**, por concepto tales como: Indemnización por Despido Arbitrario: s/. 957.45 y Pago de Gratificaciones: s/. 1,369.76; más los intereses legales y costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia; e **INFUNDADA** la Demanda con respecto al pago de Vacaciones (triple remuneración por Descanso Vacacional) y Pago de Gratificaciones diciembre del 2007 Cúmplase lo ordenado consentida o ejecutoriada, que sea la presente resolución. Interviniendo el Secretario Judicial que da cuenta por disposición superior.- **HAGASE SABER.-**

SALA LABORAL – Sede Periférica I
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 04399-2010-0-2501-JR-LA-05.

MATERIA : INDENMIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS.

RELATOR : “C”

DEMANDADO : “B”

DEMANDANTE : “A”

RESOLUCIÓN NÚMERO: VEINTE.

Chimbote, tres de diciembre

Del dos mil trece.-

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la resolución número nueve, emitida en audiencia única de fecha 12 de julio del 2012, que declara infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada. Así mismo, es materia de grado la sentencia contenida en la resolución número quince de fecha 15 de noviembre del 2012, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por “A”, contra la empresa “B”, sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales (gratificaciones y vacaciones); en consecuencia se dispone que la demandada cumpla con abonar al actor la suma de S/. 957.45, y, b) gratificaciones: S/. 1,369.76; más los intereses legales y costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia; en infundada la demanda respecto al pago de vacaciones y pago de gratificaciones de diciembre del 2007.

FUNDAMENTOS DE LA PARTE APELANTE:

Respecto a la apelación contra la resolución número nueve: La demandada alega que no es conforme el conteo del plazo de veinte días que computa el Juzgado desde que se venció el plazo de conciliación hasta la fecha de interposición, pues si se comienza a contar desde el mismo día 23 de noviembre hasta el 22 de diciembre del 2010, sin considerar el feriado (08 de diciembre del 2010), hay veintiún días.

Respecto a la apelación contra la sentencia: La demandada señala que: **a)** El A'quo no ha tomado en cuenta que según informe pericial, la demandada no le adeudaría monto alguno por concepto de gratificaciones al actor; **b)** El juzgado no se ha percatado que el informe pericial recoge claramente una serie de pagos realizados a favor del demandante por concepto de gratificaciones; **c)** La causa objetiva de contratación está claramente señalada, situación que también se tiene de los siguientes contratos; entre otros fundamentos que alega.

FUNDAMENTOS DEL SUPERIOR:

PRIMERO: Que, el recurso de apelación es uno de los, medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no solo la revisión de los errores *in iudicando* sino también de los errores *in procedendo*, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.

SEGUNDO: Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia – dice de la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de estos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: *tantum devolutum quantum appellatum*”.

TERCERO: Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; pág. 156) señala que: “La fundamentación del *agravio* es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira el proceso civil”; además, la CAS N° 1203-99 establece que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinara los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una *fundamentación del agravio*, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del curso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determina los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la demandada en sus recursos impugnatorios.

CUARTO: Que, **respecto a la apelación contra la resolución número nueve**, referida a **la excepción de caducidad**; la demandada señala que desde el vencimiento de la conciliación hasta la interposición de la demanda han transcurrido 21 días, que sumados con los 10 primeros días, han sobrepasado los 30 días hábiles, establecidos por ley; por lo que, corresponde indicar que conforme a lo normado por el primer párrafo del artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, “*El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho*”; sin embargo, el Plano Jurisdiccional Laboral de 1999, realizado en la ciudad de Trujillo, en su Acuerdo N° 1, estableció “*Para efectos de la suspensión del Cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral- aprobado por el Decreto Supremo N° 03-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo en el artículo 36 del TUO*”, el mismo que en su séptima considerativa deja indicado “*es objetivo de los Plenos Jurisdiccionales concordar los criterios existentes para promover la seguridad jurídica que se expresa en resoluciones judiciales predecibles,...*”, y en cuya línea se expidió la Resolución Administrativa N° 05-99-SCS/CSJR de fecha 15 de setiembre de 1999 que resuelve declarar el carácter obligatorio a los Acuerdos adoptados por el indicado Pleno para los magistrados de primera y segunda instancia que conozcan materia laboral, de las Cortes Superiores de Justicia; siendo así, debe considerarse respecto al plazo de caducidad, como *días hábiles*, y teniendo en cuenta que la fecha de cese del actor es el 15 de octubre del 2010 (conforme se ha dejado indicado en la recurrida y que no ha sido materia de cuestionamiento de la demandada), de la solicitud de audiencia de conciliación presentada por éste por ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el 29 de octubre del mismo año según inserto de folios 48, que la suspende a tenor de lo normado por el artículo 28 del Decreto Legislativo 910, al señalar “*El plazo de caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes precisadas en el artículo anterior presenta la solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento*”, para ser continuada a partir del 23 de noviembre del 2010, al haberse llevado a cabo la diligencia de conciliación el día anterior, según documental de folios 48, interponiendo posteriormente su demanda con fecha 23 de diciembre del 2010, se tiene que ha transcurrido respecto al primer tramo 10 días hábiles (considerando los días de huelga del Poder Judicial entre el 19 de noviembre y el 03 de diciembre del 2010, conforme al criterio señalado por el Tribunal Constitucional en el Exp. 1049-2003-LIMA, respecto a la condición de inhábil de los días de huelga), por lo que el plazo de caducidad no ha vencido, no resultando por tanto amparable la mencionada excepción, correspondiendo por tanto confirmar la resolución número nueve que declara infundado dicho medio de defensa, respecto a la indemnización por despido arbitrario.

QUINTO: Que, respecto a la apelación contra la sentencia, se tiene que la demandada indica que el A’quo no ha tomado en cuenta que según informe pericial, ésta no le adeudaría monto alguno por concepto de gratificaciones al actor; en tal sentido, se tiene que el décimo quinto considerando de la venida en grado, el A’quo calcula el concepto de gratificaciones, sin considerar que la demandada ha cancelado la parte actora, en diferentes fechas, montos por el concepto antes aludido, como se tiene del Informe Pericial N° 158-2002-OPEJ de folios 119 a 160; por lo que, al no haber sido cuestionado dicho medio probatorio, debe valorarse respecto a su contenido, debiendo de realizarse el descuento de los montos pagados, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

	Monto calculado	Monto Pagado	Reintegro

Dic-07	Infundado		S/. 0.00
Jul- 08	S/. 204.26	S/. 133.49	S/. 70.77
Dic-08	S/. 242.42	S/. 182.10	S/. 60.32
Jul- 09	S/. 221.68	S/. 450.72	S/. 00.00
Dic-09	S/. 561.46	S/. 618.00	S/. 00.00
Jul-10	S/. 139.94	S/. 241.00	S/. 00.00
		TOTAL REINT.	S/. 131.09

SEXTO. Que, en relación al contexto de la indemnización por despido arbitrario, respecto a lo alegado por la emplazada de que la causa objetiva de contratación si existe en los contratos de trabajos que señala ha suscrito con el actor; es de precisar que el artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 (Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales), señala que: “Las empresas..., podrán contratar **personal eventual**,..., para atender operaciones de producción para exportación en las condiciones que se señalan a continuación: a. la contratación dependerá de: (1) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina. (2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación;... c. En cada contrato **deberá especificarse la labor a efectuarse** y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine, y d. El contrato deberá constar por escrito y será presentado a la autoridad administrativa de trabajo, para su aprobación dentro de sesenta (60) días, vencidos los cuales si no hubiere pronunciamiento, se tendrá por aprobado”; en tal sentido, se tiene del contrato inserto a folios 28, que no se especifica cuál o cuáles serán las labores que el trabajador debe efectuar, señalando de forma genérica desempeñará sus labores en el cargo de Obrero de Planta; por lo que, no cumple con todos los requisitos establecidos en el refrigerio Decreto Ley, no pudiendo configurarse estos como contratos de trabajo de exportación no tradicional; consecuentemente, la relación laboral del actor se ha desnaturalizado siendo uno a plaza indeterminado, conforme el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

SÉTIMO: Que, atendiendo a lo señalado precedentemente, es de advertir que la demandada solo podía poner término a la relación laboral habida con la parte actora por causales de falta grave, relacionadas con su capacidad o conducta, como así lo prescribe el artículo 22 del acotado Texto Único Ordenado, que no ha sido el caso de autos; además, se ha esgrimido una terminación de contrato, sin tener en cuenta que del informe pericial N° 158-2012-OPEJ de folios 119 a 160, fluye que el demandante laboró, entre otros, durante los periodos 14 de febrero del 2008 al 28 de enero del 2009 y 06 de agosto del 2009 al 30 de diciembre del 2009, sin contrato escriturado alguno; por lo que, estando al artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, no teniendo por tanto efecto legal los contratos firmados por el actor con posterioridad a este último periodo; en consecuencia, le corresponde la respectiva indemnización, como así lo ha considerado el A´quo en la venida en grado, debiendo por consiguiente confirmarse la misma en ese extremo. Por tales consideraciones, el Tribunal Unipersonal de esta Corte Superior de Justicia

Resuelve:

- I. **CONFÍRMESE** la resolución número nueve, emitida en audiencia única de fecha 12 de julio del 2012, que declara infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada

- II. **CONFÍRMESE** la sentencia contenida en la resolución número quince de fecha 15 de noviembre del 2012, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por “A”, contra la empresa “B”, sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales (gratificaciones y vacaciones); en consecuencia se dispone que la demandada cumpla con abonar al actor la suma que se **MODIFICA** en el importe de S/. **1,088.54 Nuevos soles**, por los conceptos de a) indemnización por despido arbitrario: S/. 957.45, Y, b) gratificaciones: S/. 131.09; más los intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidarán en la ejecución de la sentencia; e infundada la demanda respecto al pago de vacaciones y pago de gratificaciones de diciembre del 2007; y, DEVUÉLVASE al juzgado de su procedencia.

ANEXO 2

Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Primera Instancia

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

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

SEGUNDA INSTANCIA

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			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/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		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/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de</i></p>

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

ANEXO 3:

Instrumento de recojo de datos

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple
4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple/No cumple
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

2.4. Descripción de la decisión

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). Si cumple/No cumple
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple
4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple
5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

ANEXO 4:

Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: la Tabla de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
 - 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS DOCTRINARIO, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES PREVISTOS EN EL 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 a la Tabla siguiente:

Tabla 1. Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Tabla 2. Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub	Valor (referencial)	Calificación de calidad
---	---------------------	-------------------------

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

Fundamentos:

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

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

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

Tabla 3. Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy	Baja	Mediana	Alta	Muy			
		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 a la Tabla de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Tabla 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 la Tabla 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 Tabla 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)

Tabla 5. Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número

de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en la Tabla de Operacionalización – Anexo 1

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS. Se realiza por etapas

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

Examinar la Tabla siguiente:

Tabla 6. Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

Fundamentos

⌘ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a

la calidad de sus partes

- △ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en la Tabla 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 la Tabla de Operacionalización – Anexo 1
-

ANEXO 5.

Declaración de Compromiso Ético

De acuerdo a la presente: *Declaración de compromiso ético* la autora del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Indemnización por Despido Arbitrario, En El Expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2020

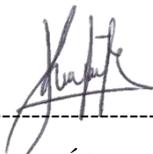
declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo 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: “*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*”; 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° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05, sobre: 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.

Chimbote, 09, de Marzo del 2020



KATERIN RIVERA RAMÍREZ, N° DNI: 46734491