



**UCT**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACION POR DESPIDO  
ARBITRARIO Y OTROS, EN EL EXPENDIENTE**

**N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL  
DE JUNIN -HUANCAYO. 2020**

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

**AUTOR**

**CURASMA SOLANO, EFRAIN**

**ORCID: 0000-0002-5735-8228**

**ASESOR**

**Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO**

**ORCID: 0000-0001-8079-3167**

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2020**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

**AUTOR** Curasma Solano,  
Efrain ORCID: 0000-0002-  
5735-8228

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de  
Pregrado, Huancayo, Perú.

## **ASESOR**

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto  
ORCID: 0000-0001-8079-3167

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

## **JURADO**

Mgtr: Huanes Tovar, Juan de Dios  
ORCID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr: Quezada Apián, Paul Karl  
ORCID: 0000-0001-7099-9210

Mgtr: Bello Calderón, Harold Arturo  
ORCID: 0000-0001-7099-9210

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

**Mgtr. HUANES TOVAR, JUAN DE DIOS**

**Presidente**

**Mgtr. QUEZADA APIAN, PAUL KARL**

**Miembro**

**Mgtr. BELLO CALDERON, HAROLD ARTURO**

**Miembro**

**Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO**

**Asesor**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme salud y A  
mí mismo por lograr  
Terminar satisfactoriamente  
La Carrera que con tanto  
Esfuerzo y cariño anhele.

**A MI PADRES:** Por  
apoyarme en esta  
Carrera de mi vida que aun  
Sigo corriendo dia a dia

## **DEDICATORIA**

A mis padres por el amor  
Que me dan y por haberme  
Formado un hombre de bien  
Y por que nunca dejaron de  
Crear en mí.

A mis hijos por motivarme a seguir  
la Carrera y ofrecerles una mejor  
Vida y educacion

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Junin –Huancayo. 2020? el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio - descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de observación, y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia fueron: alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de ambas sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta respectivamente.

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

## ABSTRACT

The investigation had the following problem: What is the quality on first and second instance about compensation for arbitrary dismissal, according to normative parameters, doctrinaires and relevant jurisdictionals, in file N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02, of the Judicial District of Junin- Huancayo the aim was to: determine the judgment quality under study. It is quantitative qualitative type, descriptive exploratory level and non-experimental design, retrospective and transverse. The unit of analysis was a judicial process, selected through a sampling by convenience; to collect data was used observation techniques, analysis contained and a checklist, validated by expert judgments. Results revealed that the quality of expositive part, considerative part and the judgment part, from the first instance judgment were in high, very high, and very high range; while for second instance judgment were in high, very high, and very high range. As a conclusion, the quality of both first and second instance sentences were of very high rank respectively

**Keywords:** Quality, compensation for arbitrary dismissal, motivation, rank and sentence.

# CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
Título.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Firma de jurado y asesor.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Índice de los resultados.....	xiii
<b>I. Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>II. Revisión de la literatura.....</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases teóricas.....	9
2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal.....	9
2.2.1.1. El proceso laboral.....	9
2.2.1.1.1. Concepto.....	9
2.2.1.1.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral.....	9
2.2.1.1.2.1. El principio de oralidad.....	9
2.2.1.1.2.2. El principio de concentración.....	10
2.2.1.1.2.3. El principio de celeridad.....	10
2.2.1.1.2.4. El principio de economía procesal.....	11
2.2.1.1.2.5. El principio de veracidad.....	11

2.2.1.2.6. El principio de publicidad.....	11
2.2.1.2.7. El principio de intermediación.....	11
2.2.1.3. Fines del proceso laboral.....	12
2.2.1.4. Tipos de procesos laborales.....	12
2.2.1.4.1 El Proceso Ordinario Laboral.....	12
2.2.1.4.2. El Proceso Abreviado Laboral.....	12
2.2.1.4.3. El Proceso Impugnatorio de Laudos Arbitrales Económicos.....	12
2.2.1.4.4. El Proceso Cautelar.....	13
2.2.1.4.5. El Proceso de Ejecución.....	13
2.2.1.4.6. Juicio Anticipado Laboral.....	13
2.2.1.5. El proceso abreviado laboral.....	13
2.2.1.5.1. Concepto.....	13
2.2.1.5.2. Competencia por materia que se tramitan en el proceso abreviado.....	14
2.2.1.5.3. La indemnización por despido arbitrario en el proceso abreviado.....	15
2.2.1.6. La audiencia única en el proceso abreviado laboral.....	16
2.2.1.6.1. Concepto.....	16
2.2.1.6.2. Estructura de la audiencia única.....	17
2.2.1.6.2.1. Audiencia de conciliación.....	17
2.2.1.6.2.2. Confrontación de posiciones.....	18
2.2.1.6.2.3. Actuación probatoria.....	18
2.2.1.6.2.4. Alegatos y sentencia.....	19
2.2.1.6.2.5. Regulación.....	20
2.2.1.6.2.6. La audiencia en el proceso judicial en estudio.....	20
2.2.1.7. Los puntos controvertidos.....	20
2.2.1.7.1. Concepto.....	20

2.2.1.7.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio .....	21
2.2.1.8. Sujetos del proceso.....	21
2.2.1.8.1. El juez.....	21
2.2.1.8.2. La parte procesal.....	21
2.2.1.9. La demanda y la contestación de la demanda .....	22
2.2.1.10. La prueba.....	23
2.2.1.10.1. Concepto.....	23
2.2.1.11. La Sentencia.....	32
2.2.1.11.1. Etimología.....	32
2.2.1.11.2. Concepto.....	32
2.2.1.11.3. La sentencia: regulación y estructura.....	33
2.2.1.11.4. Principios relevantes en el contenido de la sentencia.....	37
2.2.1.12. Medios impugnatorios.....	39
2.2.1.12.1. Concepto.....	39
2.2.1.12.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.....	39
2.2.1.12.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio .....	41
2.2.2. Bases teóricas sustantivas.....	41
2.2.2.1. Asunto judicializado.....	41
2.2.2.2. Contenidos preliminares.....	41
2.2.2.2.1. El contrato de trabajo.....	41
2.2.2.2.1.1. Concepto.....	41
2.2.2.2.1.2. Sujetos del contrato.....	42
2.2.2.2.1.2.1. El trabajador.....	42
2.2.2.2.1.2.2. El empleador.....	42
2.2.2.2.1.3. Características.....	43

2.2.2.2.1.4. Elementos esenciales.....	44
2.2.2.2.1.5. Presupuestos de validez.....	45
2.2.2.2.1.6. Clases del contrato de trabajo.....	45
2.2.2.2.1.7. Exclusiones del contrato de trabajo.....	46
2.2.2.2.1.8. Extinción del contrato.....	47
2.2.2.2.2. La estabilidad laboral.....	48
2.2.2.2.2.1. Concepto.....	48
2.2.2.2.3. El despido.....	51
2.2.2.2.3.1. Concepto.....	51
2.2.2.2.4. El despido arbitrario.....	60
2.2.2.2.4.1. Concepto.....	60
2.2.2.2.5. Normas aplicadas en primera y segunda instancia.....	66
2.3. Marco Conceptual.....	68
<b>III. Hipótesis.....</b>	<b>71</b>
<b>IV. Metodología.....</b>	<b>71</b>
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	71
4.2. Diseño de la investigación.....	74
4.3. Unidad de Análisis.....	75
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	76
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	78
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	79
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	80
4.8. Principios éticos.....	83
<b>V. Resultados.....</b>	<b>84</b>
5.1. Resultados.....	84

5.2. Análisis de los resultados.....	171
<b>VI. Conclusiones.....</b>	<b>174</b>
<b>Referencias Bibliográficas.....</b>	<b>176</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>187</b>
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio.....	188
Anexo 2: Definición operacionalización de la variable e indicadores.....	224
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos.....	230
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	239
Anexo 5: Declaración de compromiso ético.....	251

## INDICE DE RESULTADOS

	<b>Pág.</b>
<b>Resultados parciales en primera instancia</b>	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	84
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	105
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	135
<b>Resultados parciales en segunda instancia</b>	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva.....	139
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa.....	145
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	164
<b>Resultados Totales en primera y segunda instancia</b>	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de primera instancia.....	167
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	169

## **I. INTRODUCCIÓN**

El marco normativo que regula a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, tales como el reglamento académico y el reglamento de investigación establece que durante la ejecución del plan de estudios, los estudiantes participarán en la ejecución de la línea de investigación que corresponda a la carrera profesional, que se evidenciará en la elaboración de trabajos de investigación de carácter individual guiados por los docentes tutores investigadores.

La presente investigación examina bajo parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, dos sentencias expedidas en un proceso laboral específico. Es importante resaltar la búsqueda de conocimientos sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico ya que me motivó a observar el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales, las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre.

Por lo tanto, habiéndose revisado los documentos precedentes en lo que sigue corresponde elaborar el informe de tesis de carácter individual. Este es el expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial Junin -Huancayo que comprende un proceso único sobre indemnización por despido arbitrario.

Dicho proceso fue tramitado en el 2° Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad de Huancayo, perteneciente al Distrito Judicial de Junin.

Asimismo, la estructura del proyecto tiene como referente el esquema cuatro del reglamento de investigación (ULADECH Católica, 2019) por lo tanto sus componentes son: I. Introducción, II. Revisión de la Literatura, III. Hipótesis, IV. Metodología, V.- Resultados y VI.- Conclusiones.

En lo que sigue, se visibilizará el desarrollo de cada uno de los componentes antes indicados.

Estos asuntos son relevantes y en cuanto a la Universidad, sirvió para generar una línea de investigación, que se llama, *Administración de justicia en el Perú* (ULADECH Católica, 2019).

El sistema de administración de justicia pasa por un momento crítico: la negativa percepción ciudadana sobre la transparencia de las principales entidades que lo conforman pone en entredicho la consecución de la seguridad jurídica y la justicia pronta que defiende.

Sobre la administración de justicia existen diversas informaciones, por ejemplo:

### **En Colombia**

se menciona que los principales problemas son: a) Colombia no goza de una auténtica independencia judicial; b) La contribución legislativa al descrédito de la justicia, lo cual se materializa porque los jueces aplican unas normas hechas “sobre medida” a exigencia de los narcotraficantes, trasladando así el desprestigio al órgano judicial al mostrarlo como culpable de la impunidad surgida a raíz de su sometimiento al momento de legislar, c) La falta de formación profesional y capacitación permanente de todas las personas que integran el oficio judicial; d) la demora excesiva de los procesos; y, e) la conducta dilatoria de las partes y abogados, traducidos en la poca preparación de éstos últimos y el incumplimiento de los deberes de probidad y buena fe dentro del proceso al que los citados están sujetos (Parra, 2006).

### **En España:**

Burgos J. afirma que, hoy es un hecho incuestionable el desmesurado grado de politización y pérdida de independencia del Poder Judicial. El proceso de contaminación política y ocupación progresiva del espacio judicial desde 1985 por el poder político dominante es evidente, y no se ha detenido ni alcanzado, parece, en sus objetivos. Por lo que, podría estar en juego la Democracia misma y el sistema de división de poderes. Burgos J. (2010)

### **En Argentina:**

El panorama que se tiene, respecto a la carrera judicial es preocupante, se podría llegar a ser juez sin tener competencias, habilidades y sin haber aprobado los exámenes respectivos. Pues, existen sospechas en los últimos tiempos acerca de la circulación de los contenidos de los exámenes, antes de las fechas previstas para su realización y de que se anulan –o alteran– los resultados de los concursos para favorecer algún nombre propuesto por los operadores políticos del momento. El Consejo de la Magistratura vio la luz con el objetivo de que todo juez, además de honestidad, pueda demostrar de manera veraz su idoneidad para el cargo, un requisito constitucional. Y eso no sucede tan a menudo como corresponde.

Según Rico y Salas (s.f.) que investigaron “La Administración de Justicia en América Latina”, para el Centro de la Administración de justicia de la Universidad Internacional de la Florida (CAJ/FIU), se reportó que: la administración de justicia cumplió un rol importante en el proceso de democratización de la década de los 80, y que en los países del sector existen problemas de carácter normativo; social; económico, y político, similares.

Es importante mencionar que, es bajísimo el interés que demuestran el Poder Ejecutivo y el Parlamento a la hora de generar presupuesto y legislación para modernizar el servicio de Justicia. La ausencia de las nuevas tecnologías, que hace que prevalezca la papelería, la burocracia y la lentitud de los procedimientos es el ejemplo más patente, pese a los loables pero muy escasos intentos de algunos fueros. Es decir, el poder político está poco dispuesto a mejorar la prestación de justicia en favor de la gente.

### **En Peru:**

Estado Peruano está tomando medidas y acciones que permitan acabar y/o mitigar el problema de la administración de justicia en el país. Así, dentro del Plan de Gobierno del Poder Judicial, se encuentra: a) El compromiso en la lucha contra la corrupción en el servicio de justicia; b) El compromiso de potenciar a la Oficina de Control de la Magistratura -OCMA, a cargo del control disciplinario de los jueces, así como de las Oficinas Desconcentradas del Control de la Magistratura- ODECMA; c) Fortalecer las políticas de prevención a cargo de la Oficina de Control de la Magistratura -OCMA, así como la identificación temprana y erradicación de prácticas corruptas en el Poder

Judicial; d) Promover la creación de la figura de jueces contralores, especializados en procedimientos administrativos sancionadores; e) Implementar programas de incentivos para los jueces que se distinguen por su probidad; entre otras. (Rodríguez, 2017).

Los problemas que se tiene respecto a la Administración de Justicia en el Perú, es un tema que preocupa desde hace muchos años a distintos juristas especializados en materia constitucional, a la comunidad jurídica, y en general al pueblo peruano. Haciendo un poco de memoria, veremos que ésta problemática empezó a ser abordada con mayor realce en las postrimerías de la década del setenta, pudiéndose tener aproximaciones prácticas al arreglo de su realidad o contexto, y esto fue sin lugar a dudas gracias a la existencia de una Comisión de Reforma Judicial establecida al interior de la Corte Suprema de dicha época, lo cual nos sirve de ejemplo a seguir en la actualidad.

Asimismo, creemos que las razones del mal funcionamiento de la Administración de Justicia en nuestro Perú, es la falta de independencia que ha demostrado a lo largo de la historia y su sometimiento al poder político desde tiempos bastante remotos y hasta la actualidad, lo cual tristemente no es desconocido. Estos males no han sido básicamente eliminados luego del golpe de Estado del 05 de abril del año 1992, aun cuando una de las razones solicitadas para su ejecución fue la caótica situación de la Administración de Justicia y la necesidad de modificar tal panorama, que era quizás el tema de mayor importancia en esa época.

Por ello la ejecución de la línea implica usar un expediente, por lo cual en la presente investigación se usará el expediente cuyos datos son: Expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02 Distrito Judicial de Junin – Huancayo, donde la petición del demandante fue indemnización por despido arbitrario el cual **declara fundada en parte** la demandada sobre indemnización por despido arbitrario y otros, Infundada la Demanda por concepto de horas extras e improcedente la demanda por concepto de escolaridad.

El enunciado del problema fue el siguiente:

¿Cual es la calidad de sentencias de primera y segunda Instancia sobre indemnizacion por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02; Distrito Judicial de Junin –Huancayo. 2020?

Para alcanzar el objetivo general:

Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda Instancia sobre indemnizacion por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02; Distrito Judicial de Junin –Huancayo. 2020

Los objetivos específicos serán:

***Para la primera sentencia***

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

***Para la segunda sentencia***

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.

5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

La elaboración del trabajo de investigación se justifica, porque su utilidad se manifiesta en diversos aspectos:

Es de interés para los usuarios de la administración de justicia, porque obtendrán una respuesta imparcial a la interrogante de “justicia” en los fallos judiciales. En ese sentido, tiene por finalidad motivar autoridades, profesionales, y estudiantes de la carrera de Derecho, quien sistemáticamente aplica lo aprendido para interpretar el contenido de un proceso judicial, reconocer en dicho contexto componentes de tipo procesal y sustantivo, que ya abordó desde el punto de vista teórico, con motivo de participar en el desarrollo de otras asignaturas de la carrera.

En el caso particular de los procesos laborales, se sabe que en muchos casos los trabajadores despedidos incausadamente se encuentran en un estado de indefensión, por decir lo menos, habida cuenta que este desconoce sus derechos, no cuenta con los recursos económicos para contratar un abogado, y lo que es peor aún, los jueces lejos de impartir justicia, inclinan la balanza de la justicia por el lado del empleador quien se encuentra en mejores condiciones, para enfrentar un proceso judicial-.

Asimismo, tenemos que tener en cuenta Los resultados, son útiles y relevantes, para revelar información distinta (sentencias de rango muy alto) a las encuestas de opinión, que están sujetas a respuestas plagadas de subjetividades y opiniones que en su gran mayoría se encuentran parciales.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Investigaciones derivadas de la misma línea de investigación

Por su parte, Gozaíni (2005), en su investigación realizada sobre la Sentencia, en su obra *Elementos del Derecho Procesal Civil*, nos dice lo siguiente:

La sentencia tiene formas que se basan en el principio de legalidad. Ellas deben estar presentes porque su ausencia determina la nulidad absoluta o relativa del acto, dependiendo ello de la gravedad y trascendencia del vicio implícito.

En su oportunidad, Castillo (2013), en su magistral obra *Proscripción de la arbitrariedad y motivación*, nos dice:

La exigencia de motivación de las decisiones judiciales pretende hacer prevalecer el derecho como acto de razón y de reflexión, por encima a la de un simple acto de voluntad y de poder. Se trata de un instrumento que busca evitar la arbitrariedad del poder. La motivación de las resoluciones judiciales es una garantía para la plena vigencia y efectividad de los derechos fundamentales y una prevención contra las decisiones caprichosas y arbitrarias de los jueces, en especial, en lo que se refiere al ámbito fáctico y la valoración de las pruebas en la decisión judicial. (p.p. 76 – 77)

En Perú López, N. (2016) investigó: *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de indemnización por despido arbitrario, en el expediente judicial n°2039-2009-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura-2016*; llegando a las siguientes conclusiones: a) que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, alta y muy alta; b) que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta, y muy alta; y, c) que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

### 2.1.2. Investigaciones libres

González, J. (2006), en Chile, investigó: *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*, y sus conclusiones fueron: **a)** La sana crítica en el ordenamiento jurídico Chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y; que, seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil. **b)** Que, sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. **c)** La forma en que la sana crítica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la indefensión de las partes pues estas no sabrán cómo fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador.

Gisela (2010) en Argentina, investigó: *Indemnización por daño moral en los despidos*, donde llegó a la siguiente conclusión: “La indemnización del art 245 LCT incluye los efectos normales del despido, si el empleador produce un daño que va más allá de las consecuencias normales de todo despido, se le debe reconocer al trabajador una acción para reclamar la reparación de esa injusticia, sino el carácter netamente tarifario de las indemnizaciones daría indemnidad al empleador a tal punto que le resulte más económico invadir cualquier derecho personalísimo de su trabajador que de cualquier ciudadano. La tarifa de la indemnización legal no habilita a la comisión de conductas antijurídicas, abusivas y lesivas de bienes extrapatrimoniales. Por ello cabe la indemnización del régimen común civil, tanto cuando el despido es en sí mismo ilícito, por sus móviles, por contrariar una regla de derecho, la moralidad, las buenas costumbres o por resultar discriminatorio. También cuando el antecedente inmediato del despido sean conductas ilícitas del empleador o represente un ejercicio abusivo de la facultad de despedir”.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1. Bases teóricas procesales**

#### **2.2.1.1. El proceso laboral**

##### **2.2.1.1.1. Concepto**

*Proceso laboral vendría a ser un conjunto de reglas, formas y actos para la consecución de ciertos fines, fundamentalmente la solución de un conflicto laboral a través de la aplicación del Derecho del Trabajo* Actualmente, el proceso laboral se encuentra regido por dos leyes: la anterior Ley Procesal del Trabajo (Ley 26636, en adelante ALPT) y la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley 29497, en adelante NLPT). Sin embargo, cabe resaltar que no estamos ante un caso de concurrencia normativa. La NLPT ha derogado a la ALPT. No obstante, como aquella sólo rige en determinados distritos judiciales, dada su aplicación progresiva, se ha previsto que ésta siga vigente en los demás distritos (Tesis de Víctor Renato Sarzo Tamayo; 2012)

Según Arce (2013) se entiende al proceso laboral

Como una relación jurídica o, lo que es lo mismo, como un conjunto de vinculaciones jurídicas existentes entre las personas que en él participan (demandante, demandado y juez). Por procedimiento debemos entender la concreción misma de las actuaciones procesales, es decir, el día a día de la actividad judicial. Tanto el proceso laboral como el procedimiento se orientan en función a principios o postulados organizativos, respectivamente.” (p. 11).

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

##### **2.2.1.2.1. El principio de oralidad**

El artículo 12 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) establece la prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias, disponiendo que las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas “sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia la

sentencia”, tal como indica la norma que “las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones” (Rueda, 2011).

Según Cuenca (2000) “(...) ningún proceso puede ser absolutamente oral ni exclusivamente escrito ya que casi siempre se combinan ambas formas. La denominación de escrito u oral depende del predominio de una u otra forma.” (p. 248).

#### **2.2.1.2.2. El principio de concentración**

La Nueva Ley Procesal del Trabajo pretende darle eficacia real a dicho principio concentrando el menor número de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas tanto en el proceso laboral ordinario como el abreviado laboral. (Art. I Título Preliminar de la Ley No. 29497, 13/01/2010).

“El principio de concentración propende a reunir toda la actividad procesal en la menos cantidad posible de actos y a evitar la dispersión, lo cual, por otra parte, contribuye a la aceleración del proceso.” (Véscovi, 2006, p. 52).

#### **2.2.1.2.3. El principio de celeridad**

*Celeridad implica plazos rápidos, actuaciones orales sobre las escritas, mecanismos alternativos de solución, ausencia de formalismos dada la naturaleza tuitiva del proceso laboral.*

Medina (2008) sostiene que es un principio trascendental que busca que los conciliantes arriben a un acuerdo inteligente con el que ponen fin a su conflicto en el menor tiempo posible con el fin de evitar la utilización de tiempo, costo económico y psicológico innecesario.

#### **2.2.1.2.4. El principio de economía procesal**

Medina (2008) la economía debe entenderse en sus tres dimensiones de tiempo, esfuerzo y gasto. La primera es muy importante e implica que el proceso dure lo menos posible, evitando dilaciones innecesarias con la finalidad que construyan un acuerdo inteligente con el que resuelvan su conflicto de intereses lo más rápido posible.

*El principio de economía procesal busca ahorrar tiempo, esfuerzo y costos. En ese sentido va de la mano con el principio de concentración y de celeridad procesal.*

#### **2.2.1.2.5. El principio de veracidad**

Por el principio de veracidad, también denominado de primacía de la realidad, se persigue que el Juez resuelva en base a la realidad de los hechos, privilegiando la verdad de los hechos por encima de la apariencia formal, lo que se encuentra íntimamente vinculado con el principio de irrenunciabilidad de derechos (Paredes, 1997, p. 443).

#### **2.2.1.2.6. El principio de publicidad**

El principio de publicidad de los procesos, tiene por finalidad dar a conocer las actuaciones del juez, para que las partes o tercero legitimado tengan pleno conocimiento de los actos del proceso. (Universidad Católica de Colombia, 2010).

#### **2.2.1.2.7. El principio de inmediación**

Plá (1978), “La inmediación forma parte de los principios que rigen al ordenamiento laboral, ello derivado, a no dudarlo, de la naturaleza singular que caracteriza a esta rama del Derecho. En este sentido, por Principios del Derecho entendemos las directrices que justifican el carácter racional de un ordenamiento y que "informan e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para

promover y encausar la aprobación de normas, la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos" (p. 9).

### **2.2.1.3. Fines del proceso laboral**

*Es superar el desequilibrio de la relación jurídica laboral, para lograr el equilibrio que conduce a la paz social, indispensable para la consecución del desarrollo socio económico y Evitar la desigualdad entre las partes que afecte el desarrollo y el resultado del proceso.*

### **2.2.1.4. Tipos de procesos laborales**

#### **2.2.1.4.1 El Proceso Ordinario Laboral**

El nuevo proceso ordinario laboral se caracteriza por la concentración de sus actos procesales, teniendo un esquema simple que aglomera sus etapas permitiendo que el proceso se resuelva de una forma rápida.

#### **2.2.1.4.2. El Proceso Abreviado Laboral**

"La Nueva Ley Procesal del Trabajo diseña el "proceso abreviado laboral" como un procedimiento específico para atender la pretensión de reposición del trabajador. en este punto la doctrina y la jurisprudencia constitucional han ayudado para el mejor entendimiento del nuevo proceso laboral." (Fabian, José; 2014)

#### **2.2.1.4.3. El Proceso Impugnatorio de Laudos Arbitrales Económicos**

Esta clase de proceso tiene por finalidad dejar sin efecto en sede judicial el laudo emitido por un árbitro o tribunal arbitral, dando solución a un conflicto colectivo de trabajo por considerar que dicha decisión está afectada por una causal de nulidad o reconocer la parte laboral menores derechos a los previstos por la ley. (Huamán, Maikol; 2016)

#### **2.2.1.4.4. El Proceso Cautelar**

Las medidas cautelares constituyen aquel conjunto de providencias precautorias emanadas del juez, el cual, a instancia de parte interesada, pretende asegurar con carácter provisorio los bienes o las personas para garantizar el resultado del proceso. Con las medidas cautelares el peticionante acude al órgano jurisdiccional para que adopte una serie de medidas de naturaleza preventiva y que buscan asegurar la eficacia de la sentencia definitiva, por cuanto la demora del proceso puede hacer ilusoria dicha resolución. (Avalos, Oxal; 2016)

#### **2.2.1.4.5. El Proceso de Ejecución**

Es un conjunto de actos procesales a través de los cuales el acreedor de un derecho persigue el cumplimiento por parte de su deudor de una obligación de dar, hacer y no hacer, para lo cual sustenta su pretensión en la existencia de un proceso previo, donde se ha declarado su derecho, o del documento denominado título al cual la ley le otorga la presunción de legitimidad. (Arévalo, Javier; 2011)

#### **2.2.1.4.6. Juicio Anticipado Laboral**

El juez se encuentra plenamente habilitado para decidir el juzgamiento anticipado una vez producido un supuesto de rebeldía automática, en virtud a lo dispuesto por el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en adelante NLPT, faculta al Juez a juzgar anticipadamente el proceso cuando la cuestión es de puro derecho o cuando siendo de hecho no existe necesidad de actuar medios probatorios. (Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral - Poder Judicial de Perú)

### **2.2.1.5. El proceso abreviado laboral**

#### **2.2.1.5.1. Concepto**

Según Del Rosario (2012):

“El proceso abreviado laboral, constituye uno de los procesos más céleres en relación al proceso ordinario laboral, tanto porque los plazos son más cortos, sino también por el hecho de hacer efectivo el principio de concentración, como por ejemplo, al disponer que en la Audiencia Única se concentre la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento, y a su vez las dos etapas de esta última, la etapa de confrontación de

posiciones y la actuación probatoria, además de los alegatos y la sentencia.” (p. 347).

*El proceso abreviado laboral viene a ser aún más célere que el ordinario, ya que concentra en un solo acto las audiencias de conciliación, de pruebas y la sentencia.*

#### **2.2.1.5.2. Competencia por materia que se tramitan en el proceso abreviado**

Del Rosario, (2012) afirma que en el artículo 1° inc. 2, de la Ley N° 29497, Nueva Ley

Procesal del Trabajo, se fija la competencia de los Juzgados de Paz Letrados Laborales:

“(....) Las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superior a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Los procesos con título ejecutivo, cuando la cuantía no supere los cincuenta (50) Unidad de Referencia Procesal (URP), exceptuando de la cuantía los casos en que se trate “de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador

Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.” (Art. 1° de la Ley N°

29497, 13/01/2010)

Del Rosario, (2012) precisa también que la pretensión de reposición, solo se tramitará en proceso abreviado laboral cuando se plantea como pretensión principal y única. A contrario sensu, si se demanda reposición y se acumula otras pretensiones, como por ejemplo pago por compensación de tiempo de servicios,

vacaciones, horas extras u otro beneficio, el proceso que corresponde será el proceso ordinario laboral y no el abreviado.

### **2.2.1.5.3. La indemnización por despido arbitrario en el proceso abreviado**

La indemnización por despido injustificado tiene carácter de reparación suplementaria a la compensación por tiempo de servicios, pues su naturaleza jurídica es ser una prestación en dinero que el empleador hace a su ex-servidor para reparar en parte el daño causado por el despido; además tiene fines de previsión por el tiempo en que el trabajador queda desocupado (Morales, 1983).

El artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral determina que frente al despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. (Arts. 34° y 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997)

El monto de la indemnización por despido arbitrario en el caso de contratos a plazo fijo, es igual a una remuneración y media mensual por cada mes que falte para completar el plazo estipulado en el contrato, con un máximo de 12 remuneraciones.

De conformidad con el artículo 1° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, este tipo de pretensiones se tramitan en la vía abreviada, siempre y cuando el monto de petitorio no supere las 50 Unidades de Referencia Procesal (URP). (Art. 1° de la Ley N° 29497, 13/01/2010)

*El despido arbitrario se produce al cesar al trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa Justa o porque no se pudo demostrar ésta en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización*

*como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo.*

## **2.2.1.6. La audiencia única en el proceso abreviado laboral**

### **2.2.1.6.1. Concepto**

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el proceso abreviado laboral se ha estructurado de tal manera que en la Audiencia Única se puedan efectuar todas las diligencias necesarias para la resolución de la controversia, ello independientemente de que la referida audiencia puede ser reprogramada o efectuada en más de una sesión (Art. 49° de la Ley N° 29497, 13/01/2010).

Así pues, el Art. 49° de la ley en comento, estipula que:

#### **“Artículo 49° . - Audiencia única**

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas 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, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiere de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente” (Art. 49° de la Ley N° 29497, 13/01/2010).

#### **2.2.1.6.2. Estructura de la audiencia única**

##### **2.2.1.6.2.1. Audiencia de conciliación**

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en su artículo 49°, inc. 1, determina que:

“La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral”, se debe iniciar con la acreditación de las partes, abogados y de sus apoderados, posteriormente el juez buscará que las partes concilien sus diferencias ( si concurren ambas partes) caso contrario, en caso de producirse conciliación parcial o no producirse ésta, seguidamente se procederá “hacer entrega al demandante de la copia de contestación y sus anexos, otorgándose un tiempo prudencial para revisión de los medios probatorios ofrecidos”. (Inc. 1 del Art. 49° de la Ley N° 29497, 13/01/2010).

Del Rosario (2012) afirma que:

“A diferencia de lo que ocurre en la Audiencia de Conciliación del Proceso Laboral ordinario, que la contestación de demanda y anexos, se entregan en la audiencia, en el proceso abreviado laboral, la contestación de demanda y anexos, ha sido entregada antes de la audiencia, esto es,

dentro de los 10 (diez) días de notificada la demanda, como lo dispone el artículo 48º, inciso “b”, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.” (p. 354).

#### **2.2.1.6.2.2. Confrontación de posiciones**

Peña. H & Peña, J. (2012), indica que:

“De acuerdo al Art. 45º de la NLPT la etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan, luego el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.” (p. 57).

#### **2.2.1.6.2.3. Actuación probatoria**

Peña. H & Peña, J. (2012) señala que en el artículo 46 de la Nueva Ley Procesal del

Trabajo, la etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

- a). El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
- b). El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.
- c). Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.

d). El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.

e). Se actúan todos los medios de probatorios admitidos, incluidos los vinculados a cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios no fuesen imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y video o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

f). La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continua dentro de los cinco días hábiles siguientes.” (p. 57)

#### **2.2.1.6.2.4. Alegatos y sentencia**

Finalizada la actuación probatoria, los alegatos son presentados en forma oral, luego de lo cual el juez dictará sentencia en forma in mediata o en lapso no mayor de sesenta (60) minutos. Y para su notificación de la sentencia el juez señala fijando hora y fecha dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, citando a las partes. (Art. 47° de la Ley N° 29497, 13/01/2010).

#### **2.2.1.6.2.5. Regulación**

Se encuentra regulada en los artículos 48° y 49° del Capítulo II del Título II de la Ley

29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

#### **2.2.1.6.2.6. La audiencia en el proceso judicial en estudio**

En el proceso judicial materia de análisis, expediente N° 2964-2011, la audiencia única se realizó el 04 de mayo de 2012, estructurándose de la misma manera:

- Acreditación de las partes.
- Invitación a conciliar: infructuosa.
- Admisión de la contestación y traslado.
- Absolución del traslado.
- Confrontación de posiciones.
- Actuación de medios probatorios.
- Alegatos.
- Sentencia.

#### **2.2.1.7. Los puntos controvertidos**

##### **2.2.1.7.1. Concepto**

Para Pereyra (2014) los puntos controvertidos en el proceso nacen de los hechos alegados en la demanda y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en la contestación. En este sentido, solo requieren prueba los hechos afirmados que son a la vez, discutidos y discutibles; quedando excluidos de prueba los hechos confesados, los notorios, los que tienen en favor la presunción legal, los irrelevantes y los imposibles.

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

Determinar si se justifica el despido arbitrario.

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

#### **2.2.1.8.1. El juez**

“El Juez es el funcionario que aplica la ley; no puede en consecuencia, el juzgador; prescindir de la ley, ni fallar en contra de ella. En el código penal se sanciona al juez que se niega a administrar justicia o elude al juzgamiento, bajo pretexto de obscuridad o deficiencia de la ley.” (Hernández & Vásquez, 2013, p. 100)

Es el que ejerce la función jurisdiccional, esto es, resuelve las controversias de derecho o dilucida las incertidumbres jurídicas que se le proponen. La función de administrar justicia, en efecto, se ejerce por personas naturales o físicas, a quienes el estado les confiere la potestad de resolver los conflictos que se le someten para su decisión.

(Carrión, 2007. p. 196).

*Por el juez laboral se entiende al órgano (unipersonal o colegiado) encargado de decir el derecho a los justiciables en un conflicto laboral.*

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

Según Álvarez (2008) las partes procesales son las personas que intervienen en un proceso judicial para reclamar (demandante) una determinada pretensión o para resistirse (demandado) a la pretensión formulada por otro sujeto.

Por otro lado, apunta Carrión (2007, p. 198) que: “la idea de parte excluye a los terceros y una parte puede estar formada por múltiples personas, dando lugar a la figura procesal del litisconsorcio.”

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

### **2.2.1.9.1. La demanda**

“La demanda es un acto jurídico de postulación, en cuanto por ella se formula la pretensión. Por lo mismo es una declaración de voluntad del demandante” (Llancari, 2010, p. 113).

Por su parte, De la Villa (1997) indica que:

“La demanda se configura sin excepción como un escrito formalista en el que han de figurar, ineludiblemente, los datos necesarios para la identificación del órgano judicial y de las partes litigantes, con expresión de su domicilio o sede social, amén del objeto de litigio, circunstancias concurrentes en la reclamación y, por descontado, la fecha que se interpone y la firma del actor; algún ordenamiento iberoamericano, como por ejemplo el peruano exige además la aportación de los medios de prueba propuesto por el demandante para acreditar los hechos alegados, requiriéndose incluso la correlación entre la cronología de estos hechos y la de los medios probatorios” (p. 836)

*En definitiva, la demanda es el instrumento procesal, a través del cual se ejercita el derecho de acción. Asimismo, es el medio a través del cual se inicia el proceso, es decir, empieza esa compleja trama de relaciones jurídicas destinadas a obtener la solución del conflicto de intereses.*

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

Castillo & Sánchez (2007), definen a la contestación de la demanda, como el acto jurídico procesal del demandado, quien, compareciendo al llamado de la jurisdicción, pide se rechace la pretensión deducida por el actor, para evitar cualquier sujeción jurídica.

Asimismo, De la Villa (1997) indica:

“Dentro de los ordenamientos iberoamericanos, predominan decididamente aquellos en los que la contestación de la demanda ha de hacerse por escrito, una vez que el órgano judicial ha trasladado de la misma a la parte demandada; en esos supuestos, el escrito de contestación debe contener exigencias formales paralelas a las del escrito de demanda y, en particular ha de ofrecer indicación suficiente acerca de la conformidad o disconformidad sobre los hechos alegados por la parte demandante.” (p. 839).

*Consecuentemente, por contestación de demanda se entiende al acto por el cual el emplazado en un proceso, se opone a la pretensión del demandante dentro del plazo estipulado en un proceso específico.*

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

##### **2.2.1.10.1. Concepto**

Para White (2008) la prueba es la acción y el efecto de probar. Así probar es demostrar la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación.

Por su parte, Couture (2002), refiere que la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación, sostiene en el derecho penal, normalmente es averiguación, búsqueda, procura de algo, y en el derecho civil, tiene otro significado, está encaminada a la comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio.

*Se entiende por prueba a la demostración o comprobación de las razones invocadas por una parte en un proceso judicial.*

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

La prueba puede ser concebida estrictamente como las razones que conducen al Juez a adquirir certeza sobre los hechos. Esta característica destaca en el ámbito del proceso (Hinostroza, 1998).

Acosta (2007) concibe a los medios de prueba como la actividad del juez o de las partes, orientadas a lograr en el juzgador el conocimiento de los hechos en el proceso a través de la percepción y la deducción.

Serra (2009) señala que los medios de prueba vienen a ser los instrumentos utilizados por las partes para trasladar los hechos a la presencia del juez.

*Por ende, se entiende por medio probatorio a los instrumentos contemplados en la ley para que las partes en un proceso determinado puedan demostrar sus afirmaciones o negaciones de acuerdo a los puntos controvertidos.*

#### **2.2.1.10.3. En el ámbito normativo**

En relación a los medios de prueba o medios probatorios, si bien la legislación procesal civil no lo define, pero el contenido más cercano es la norma prevista en el Art. 188° del Código Procesal Civil que establece: Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones (Cajas, 2011).

De lo expuesto se puede afirmar que un medio probatorio o medio de prueba, se convertirá en prueba, si causa certeza y convicción en el juzgador, en palabras de Hinostroza (1998), los medios de prueba son, pues, los elementos materiales de la prueba.

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

White (2008) señala que la prueba tiene por objeto la demostración de hechos controvertidos, es decir, aquellos en los que las partes no han encontrado coincidencia.

Por su parte, Acosta (2007) indica que el objeto de la prueba es la reconstrucción histórica de un hecho que se pretende demostrar, extendiéndose más allá del ámbito judicial, pudiendo abarcar la reconstrucción histórica de un hecho de investigación científica, física, numérica, etc.

Por su parte, Lluch (citado por Hurtado, 2014, p. 108) expresa que “el objeto de la prueba no son los hechos, sino las afirmaciones que sobre los hechos efectúan las partes.” (p.108).

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

“La carga de la prueba se entiende en su total magnitud en proceso sujeto al principio dispositivo, donde las partes deben asumir la conducta de suministrar la prueba y el juez facultado a decidir sobre el fondo desfavorablemente para la parte que tenía a cargo suministrar la prueba y no lo hizo (...). En definitiva, las partes tienen la carga procesal de promover la actividad probatoria esto es, un imperativo fundado en su propio interés.” (Hurtado, 2014, p.140)

De la Villa (1997) señala que:

“En beneficio de la parte más débil en la relación laboral o de aseguramiento social adyacente, los ordenamientos iberoamericanos establecen con frecuencia presunciones que favorecen la prueba de determinados hechos o, que incluso, admiten reglas para invertir la carga de la prueba, en virtud de las cuales no incumbe probar al que

dice, o sea al demandante, sino a la persona contra la que se dirige la reclamación, tal y como ocurre en el ejemplo brasileño respecto al despido, en derecho mexicano, incumbe siempre al empleador probar, si los hechos son controvertidos.” (p. 843).

#### **2.2.1.10.6. El principio de la carga de la prueba**

Este principio está regulado en el Art. 196 del Código Procesal Civil, que prescribe: Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos (Cajas, 2011).

Por otro lado, al referirse al principio de adquisición de la carga de la prueba, Méndez,

Turcios y Montiel (2003) sostienen que:

“Implica que todas las pruebas son del proceso y están destinadas al Juez de modo que éste puede valerse de ellas independientemente de la parte que haya logrado llevar la acreditación a su ánimo. En definitiva, la actividad de valorar el material probatorio existente en los autos corresponde al juez, y la acreditación de una afirmación de hecho puede lograrse (expresa o tácitamente) por todo el material de prueba, sino también por la prueba practicada a instancia del resto de las partes, independientemente de las reglas que sobre el onus probandi rijan en cada ordenamiento.” (p. 22)

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

Echandía, citado por Rodríguez (1995) expone:

“(…) los autores suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también de la apreciación razonada. Pero por pruebas legales se entiende lógicamente

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

Por su parte Hinostroza (1998) precisa, la apreciación de la prueba consiste en examen mental orientado a extraer conclusiones respecto del mérito que tiene o no, un medio probatorio para formar convicción en el Juez; agrega, que es un aspecto del principio jurisdiccional de la motivación de las sentencias y es requisito indispensable de éstas. Pero a pesar de que es una obligación del Juez apreciar todas las pruebas, en el respectivo fallo sólo expresará las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión conforme se contempla en el artículo 197 del Código Procesal Civil.

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

##### **2.2.1.10.8.1. El sistema de la tarifa legal**

Varillas (1973, p. 94) señala que “a favor de la tarifa legal se ha señalado, que otorga una mayor confianza en la justicia, pues las reglas de valoración son dadas por el legislador; este fríamente ha pensado en sus propias reglas de la experiencia; no las aplica a un caso concreto, sino que las dicta de un modo general, lo que los hace más objetivo.”

Por su parte Hurtado (2014) indica:

“Es un sistema que desconfía del juez en la tarea de valoración de la prueba no permite al juez tener la libertad para valorar la prueba, por lo cual, actualmente los códigos procesales rechazan este sistema de

prueba, ya no se permite que el legislador imponga fórmulas para valorar la prueba, porque estas imposiciones no tienen espacio en el proceso civil moderno, donde el juez tiene libertad para realizar la actividad de valoración de prueba, sin que ella se confunda con arbitrariedad.” (p. 188)

En opinión de Taruffo (2002) la prueba legal consiste en la producción de reglas que predeterminan, de forma general y abstracta, el valor que debe atribuirse a cada tipo de prueba.

#### **2.2.1.10.8.2. El sistema de valoración judicial**

En este sistema corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto. Si el valor de la prueba lo da el Juez, ese valor resulta subjetivo, por el contrario, en el sistema legal lo da la ley. La tarea del Juez es evaluativa con sujeción a su deber. Este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría (Rodríguez, 1995).

Por otro lado, Varillas (1973) indica que:

“El juez con el sistema de libre valoración ya no solo recurre al método deductivo, sino que también se vale del método inductivo, en la que mediante los indicios él va reconstruyendo lo ocurrido y finalmente llega a descubrir la verdad de los hechos p, por lo menos, al convencimiento de que así sucedieron, lo primero que tiene que hacer en el aspecto probatorio es percibir el problema y como han sido los hechos en segundo lugar, tiene que hacer una reconstrucción de todos lo sucedido, para lo cual se vale de las pruebas, la tercera fase es la de razonamiento o valoración.” (p. 95).

Hurtado (2014) señala que:

“Se trata pues de un sistema donde la labor del juez resulta fundamental, de ella depende la correcta resolución del caso, en consecuencia, de la eficacia de la decisión judicial. Pues el juez asume el deber jurídico de emitir su decisión de manera razonada, la cual necesariamente debe ser entendida en sus dos aristas una interna, y la otra externa. En la primera, debe entenderse como la operación interna que hace el juez para valorar, la cual debe realizarla respetando la lógica, psicología, las reglas de la experiencia, sana crítica a ello suele llamarse convicción razonada, en la segunda, el juez debe hacer públicas razones que lo llevaron a la convicción, debe manifestar por escrito los motivos de su decisión, respetando lo antes mencionado, a ello le denominaremos normalmente motivaciones.” (p.190)

Sobre éste último sistema Antúnez, expresa que, bajo este sistema de valoración, el juzgador se encuentra en plena libertad, no solo de valorar las pruebas que le presenten las partes, sino que, se encuentra en libertad de apreciar y disponer, de oficio, las pruebas que estime necesarias para llegar a una determinación. (Córdova, 2011).

#### **2.2.1.10.8.3. Sistema de la Sana Crítica**

Hurtado (2014) refiere que:

“El juez le asigna el valor que considera el correcto a las pruebas del proceso, para lo cual debe basarse fundamentalmente en reglas de la lógica, la ciencia y la experiencia. Ello quiere decir que la valoración debe estar enmarcada en criterios de razonabilidad, en máximas de experiencia que aporta el juez y en los conocimientos técnicos que forman parte de su formación.” (p. 199).

Para White (2008) el conjunto de las pruebas actuadas por los jueces en las audiencias, dentro del contradictorio, permitirá el convencimiento judicial sobre la verdad de los hechos, conforme a criterios de lógica, experiencia, ciencia y el correcto entendimiento humano.

#### **2.2.1.10.9. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio**

##### **2.2.1.10.9.1. Documentos**

###### **A. Concepto**

Para White (2008) cuando se habla de documento, se piensa solo en tinta y papel y, por lo tanto, documento sería todo aquello escrito o impreso: planos, dibujos, cuadros, impresos, fotografías, fotocopias, radiografías. El concepto de documento, sin embargo, va más lejos, hace referencia a todo aquello que quede registrado de cualquier manera; implica entonces que también son documentos las cintas cinematográficas, discos de acetato y compactos, disquetes, grabaciones magnetofónicas y, en general, todo objeto mueble o medio tecnológico, de carácter representativo o declarativo.

Por documento se entiende: “objetivación de un mensaje en un soporte físico potencialmente transmisible en el espacio y el en el tiempo y actualizable como fuente de información para la generación de una información o para la toma de decisiones”.

(López, 2008, p.281).

###### **B. Clases de documentos**

Los artículos 235° y 236° del Código Procesal Civil, los clasifica en dos tipos: público y privado.

**Documento público:** 1, El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones, y 2. La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia. La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por Auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda. (Art. 235° del Decreto Legislativo N° 768, 04/03/1992).

**Documento privado:** Es el que no tienen las particularidades del documento público.

La legalización o certificación de un documento privado, no lo convierte en público.

(Art. 236° del Decreto Legislativo N° 768, 04/03/1992).

#### C. Documentos actuados en el proceso

- Acta de verificación de despido
- Libros de planilla
- Boletas de pago
- Liquidación de beneficios sociales
- Certificado de trabajo
- Carta de liquidación
- Carta notarial.

#### 2.2.1.10.9.2. La declaración de parte

##### A. Concepto

Según White (2008) la declaración de partes es toda manifestación de voluntad proveniente de las partes que no haga referencia a hechos propios o personales, esta es la obligación que las partes tienen de declarar sobre los hechos de la demanda cuando lo solicite la contraria o lo dispongan los magistrados.

## **B. Regulación**

En materia procesal laboral, se encuentra regulada en forma específica por el artículo 25° de la Ley 29497, declaración de parte: “La parte debe declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso.”

(Art. 25° de la Ley No. 29497, 13/01/2010).

## **C. La declaración de parte en el proceso judicial en estudio**

Declaración efectuada por el representante legal de B. (declaración recogida en audiencia única, expediente 2964-2011, la cual quedó registrada en audio y video).

### **2.2.1.11. La Sentencia**

#### **2.2.1.11.1. Etimología**

El vocablo sentencia proviene del latín *sentiendo*, que significa lo que se viene sintiendo o lo que se opina de determinado asunto. (Hurtado, 2014)

#### **2.2.1.11.2. Concepto**

Villapando, (1997) “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 de trabajo” (p.862).

Asimismo, para Devis (Citado por Hinostroza, 2004); la sentencia, es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada del ejercicio del derecho de acción y del derecho de contradicción, en la sentencia el juez resuelve y se pronuncia sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito de fondo del demandado. Precisa, toda sentencia es una decisión, es el resultado o

producto de un razonamiento o juicio del juez, en el cual expone las premisas y la conclusión. Pero al mismo tiempo, contiene un mandato, con fuerza impositiva que vincula y obliga a las partes en litigio. La sentencia, por lo tanto, es el instrumento que sirve para convertir la regla general contenida en la ley, en mandato concreto para el caso determinado.

*La sentencia, resolución judicial emitida por la autoridad judicial, que pone fin a una controversia pleito o litigio, de manera razonada fundamentada y debidamente motivada.*

### **2.2.1.11.3. La sentencia: regulación y estructura**

#### **2.2.1.11.3.1. Regulación**

A continuación, contenidos normativos de carácter civil y afines a la norma procesal civil.

#### **Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal civil.**

A la forma de las resoluciones judiciales el Código Adjetivo establece:

**“Art. 119°. Forma de los actos procesales.** En las resoluciones y actuaciones judiciales no se emplean abreviaturas. Las fechas y las cantidades se escriben con letras. Las referencias a disposiciones legales y a documentos de identidad pueden escribirse en números (...).

**Art. 120°. Resoluciones.** Los actos procesales a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o se pone fin a éste, pueden ser decretos, autos y sentencias.

**Art. 121°. Decretos, autos y sentencias.** Mediante los decretos se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite. Mediante los autos el juez resuelve la admisibilidad o rechazo de la demanda o de la reconvención, saneamiento, interrupción, conclusión y la forma especial de conclusión del proceso, el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión o improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento.

Mediante la sentencia, el juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

**Art. 122°. Contenido y suscripción de las resoluciones.** Las resoluciones contienen:

1. La indicación del lugar y fecha en que se expiden;
2. El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden;
3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o según el mérito de lo actuado.
4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente;
5. El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso;

6. La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y,
7. La suscripción del juez y del auxiliar jurisdiccional respectivo.

La resolución que no cumpla con los requisitos señalados será nula, salvo los decretos que no requieran cumplir con lo establecido en los incisos 3, 4, 5 y 6, y los autos del expresado en el inciso 6.

La sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive.

En primera y segunda instancias, así como en la corte suprema, los autos llevan media firma y las sentencias firma completa del juez o jueces, si es órgano colegiado. Cuando los órganos jurisdiccionales colegiados expidan autos, sólo será necesaria la conformidad y la firma del número de miembros que hagan mayoría relativa.

Los decretos son expedidos por los auxiliares jurisdiccionales respectivos y serán suscritos con su firma completa, salvo aquellos que se expidan por el juez dentro de las audiencias.

**Art. 125°.** Las resoluciones judiciales serán numeradas correlativamente en el día de su expedición, bajo responsabilidad” (Sagástegui, 2003, pp. 286–293)

### **Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal laboral.**

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, determina las normas relacionadas con la sentencia:

Art. 31°. Contenido de la sentencia

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

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

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

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.” (Art. 31° de la Ley No. 29497, 13/01/2010).

#### **2.2.1.11.3.2. Estructura de la sentencia**

Para Hurtado (2014) la estructura de la sentencia es la siguiente:

“La más conocida: Parte expositiva, considerativa y resolutive, indicando la doctrina, además: el encabezado que contiene, el lugar, fecha y el tribunal que dicta la sentencia y la indicación de las partes, asimismo la firma del juez.

**La parte expositiva**, en ella se describe todo lo ocurrido en el proceso antes de llegar a la decisión final, se trata de describir el iter procesal, aquí se indica la pretensión procesal de lo que pide el demandante contra

el demandado, así también hechos más relevantes alegados en la demanda, el contradictorio del demandado, las audiencias realizadas u otra incidencia en el proceso.

**Parte considerativa,** Es la parte justificante, con ella el juez pretende justificar la toma de su decisión, se hace un análisis de las afirmaciones de las partes (afirmaciones sobre hechos) el contraste de estas con las pruebas aportadas, así como la aplicación del derecho que corresponda al caso, confrontan las posiciones de las partes y se perfila la decisión a partir de la prueba.

**Parte resolutive,** Es la conclusión, es el colofón de la decisión, se expresa el sentido de la decisión, fundada, infundada, o improcedente la pretensión postulada con la demanda o con la reconvención, se resuelven también en el fallo las cuestiones probatorias, entre otros aspectos, que son puntos resolutivos del conflicto.” (p. 273)

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

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

Figuerola (s./f.) refiere que el principio de congruencia procesal adquiere fuerza contextual a través de la ley y del principio de legalidad, que el mismo va a consolidar su presencia en los escenarios procesales, como esa adecuada proporción entre la pretensión como punto de partida del conflicto, y la decisión como respuesta congruente, proporcional y suficiente a la controversia incoada.

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

###### **A. Concepto**

El deber de motivación es sin duda una expresión de la labor jurisdiccional, de allí que la obligación de motivar adecuadamente una resolución judicial permita a la

ciudadanía realizar un control de la actividad jurisdiccional, y a las partes que intervienen en el proceso conozcan las razones por las cuales se les concede o deniega la tutela concreta de un derecho o un específico interés legítimo; en tal sentido los jueces tienen la obligación de expresar el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de impartir Justicia, se haga con sujeción a la constitución y la ley y, así mismo, facilitando un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (Vargas, 2011).

### **B. Funciones de la motivación**

La motivación de las sentencias es una de las principales garantías de la administración de justicia; la motivación implica el análisis y evaluación de todas las pruebas y diligencias actuadas en relación a la imputación que se formula contra el agente, precisando además los fundamentos de derecho que avalen las conclusiones a que se lleguen como consecuencia de la valoración de los hechos y de las pruebas. (Rioja, 2009)

### **C. La fundamentación de los hechos**

Según Viera (Citado por Cabel, 2016) el juez debe apreciar la prueba sobre los hechos de acuerdo con las normas jurídicas que prima facie, son pertinentes al conflicto de acuerdo con su tipología, pero al mismo tiempo debe valorar esas normas en relación a las circunstancias del caso y todo, como un solo acto vital de conocimiento.

### **D. La fundamentación del derecho**

Al aplicar la normativa jurídica, el juez debe tener en cuenta los hechos que se incluirán dentro del supuesto de la norma, debiendo rescatar entre todos los hechos alegados solo aquellos que jurídicamente relevantes sean para la solución del caso (Rioja, 2009).

## **2.2.1.12. Medios impugnatorios**

### **2.2.1.12.1. Concepto**

Para Jeri (2002) los medios de impugnación se definen como los instrumentos legales puestos a disposición de las partes y destinadas a atacar una resolución judicial, para provocar una reforma, su anulación o declaración de nulidad.

Hurtado (2014) indica que:

“Es un derecho constitucional, es un derecho subjetivo que nace por el solo hecho de ser parte o tercero legitimado en un proceso judicial o procedimiento, brinda la oportunidad a su titular de atacar, cuestionar, alzar en contra de lo decidido cuando existan decisiones que lo perjudiquen, permitiéndole no dejar firmes las decisiones que pueden contener errores, vicios o afectadas por alguna otra situación que no le permitan seguir surtiendo efectos jurídicos.” (p. 544)

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

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), Ley N° 29497, dentro de los medios impugnatorios, sólo se refiere a los recursos de apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos, así como el recurso de casación (Arts. 32° y 34° de la Ley No. 29497, 13/01/2010).

#### **Recurso de reposición**

“Es un recurso que se hace valer contra decretos. Se propone ante el propio organismo que ha dictado la resolución que pretende invalidar. Su plazo es de tres días. Si la resolución impugnada se expidiera en una audiencia, el recurso debe ser interpuesto verbalmente y se resuelve de inmediato.” (Art. 363° del Código Procesal Civil).

(Cardenas, 2017.p. 3)

## **Recurso de apelación**

“Es el medio impugnatorio que hace tangible el principio de la doble instancia (Art. X del título preliminar del código civil). Se interpone ante el órgano que emite la resolución y propicia el pronunciamiento del órgano superior jerárquico ya sea anulando, revocando, o confirmando la decisión cuestionada.” (Cárdenas, 2017, p. 4)

Respecto al concepto de apelación, es necesario recurrir al Código Procesal Civil, este, en cuanto al objeto de la apelación, establece que tal recurso busca que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud del litigante o del tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente (Art. 364° del Decreto Legislativo N° 768, 04/03/1992).

## **Recurso de casación**

“El recurso de casación es un recurso extraordinario, ya que tiene como fin revisar las resoluciones que emiten las Salas Civiles para verificar si en ellas se han aplicado o no correctamente las normas positivas en materia civil. Además, los motivos para acceder a su procedencia son adicionales a las exigencias formales que se prescriben para la interposición de cualquier otro recurso.” (Cárdenas, 2017, p. 5)

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), regula sobre el recurso de casación en los artículos 34° al 41° de su texto. No se define la casación, tampoco precisa cuáles son sus fines, sólo considera las causales, los requisitos de procedencia, el trámite del recurso, los efectos del recurso, las consecuencias del recurso fundado, el carácter vinculante de los fallos de la corte suprema y la publicación de las sentencias de casación.

(Arts. 34° al 41° de la Ley No. 29497, 13/01/2010).

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

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró fundada la demanda de indemnización por despido arbitrario.

La demandada interpone recurso de apelación, con el objeto de que el Superior Jerárquico revoque la misma en todos sus extremos y la declare infundada porque considera que el juzgado ha cometido un error de hecho, no ha valorado adecuadamente sus pruebas, y por adolecer de defectos de motivación interna y externa, este recurso de apelación fue admitido en su oportunidad, con efecto suspensivo y elevado los actuados al juzgado especializado laboral de turno de Trujillo.

## **2.2.2. Bases teóricas sustantivas**

### **2.2.2.1. Asunto judicializado**

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: la indemnización por despido arbitrario.

### **2.2.2.2. Contenidos preliminares**

#### **2.2.2.2.1. El contrato de trabajo**

##### **2.2.2.2.1.1. Concepto**

Según Neves (2000):

“La Institución básica y fundamental del derecho individual del trabajo es el contrato de trabajo. El Contrato de trabajo, con un ordenamiento jurídico implantado a comienzos del gobierno de Fujimori, en donde se

flexibilizó las relaciones laborales, generó como balance a quince años de su vigencia, que hoy una empresa, tiene en el Perú, muchas posibilidades de contratar personal que no esté a su cargo o que estándolo, no tenga garantías de permanencia en el empleo, ni perciba siquiera algunos beneficios indispensables” (p. 10).

“Son acuerdos de dos a mas partes, mediante los que se crea, regula, modifica o extingue relaciones jurídicas patrimoniales (...) de este modo tienen una eficacia constitutiva, pero también reguladora, el contrato de trabajo; establece pues, sin duda, derechos y obligaciones por los sujetos laborales individuales.” (Neves, 2016 p. 107).

*El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador por el cual este último realiza labores mediante subordinación, obligado el primero a pagar una remuneración como contraprestación por los servicios prestados.*

#### **2.2.2.2.1.2. Sujetos del contrato**

##### **2.2.2.2.1.2.1. El trabajador**

“Denominado servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado; persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración”. (Sanguineti, 1988, p. 122).

“El trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo.” (Gómez, 2000, p. 390).

##### **2.2.2.2.1.2.2. El empleador**

“El empleador, tiene la facultad de organizar, fiscalizar y, desde luego sancionar a quien incumple sus obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de los atributos y libertades que como persona la constitución los reconoce.”

(Neves, 2016, p. 91)

“Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.” (Sanguinetti, 1988, p. 123).

### **2.2.2.1.3. Características**

Según el autor de referencia Neves (2016), son las siguientes:

**Consensual**, basta con el consentimiento de las partes para que el contrato de trabajo se perfeccione, es decir, no requiere ninguna formalidad para su validez, con las excepciones propias de ciertos contratos especiales que, por razones de orden público, requieren de ciertas formalidades para ser válido, como el contrato del menor y adolescente, del extranjero, asimismo los contratos modales.

**Oneroso**, siendo el acreedor del servicio, se genera el pago de una remuneración. El artículo 24º del mandato constitucional señala que el trabajador tiene el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure el bienestar material y espiritual para él y su familia.

**Sinalagmático**, por cuanto las prestaciones son recíprocas e interdependientes, el empleador imparte órdenes al trabajador y éste se obliga a acatarlas a cambio de una remuneración.

**Personal**, labor que realiza personalmente encomendada, no invalidando esta condición si el trabajador es ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

**Subordinado**, servicios prestados bajo la dirección de su empleador, el mismo que tiene facultades para normar las labores, dar órdenes para cumplir objetivos, y

sancionar disciplinariamente, pero dentro de los límites de la razonabilidad, infracción o incumplimiento de sus obligaciones del trabajador.

**Bilateral**, acuerdo de las dos partes (trabajador y empleador), obligados mutuamente a cumplir determinadas prestaciones.

**Tracto sucesivo**, su naturaleza es permanente, así se trate de contratos indeterminado o determinado, siendo modificado, sin afectar los derechos del trabajador.

#### **2.2.2.2.1.4. Elementos esenciales**

Se encuentran previstos en el primer párrafo del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (Decreto Supremo N° 003-97-TR), cuya norma taxativamente señala que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.” (Art. 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

Elementos esenciales:

**Prestación personal de servicios**, servicio prestado en el marco de un contrato de trabajo debe ser brindado por una persona física, la labor debe ser desempeñada de modo personal y directo por el trabajador, es decir, debe ser éste quien preste el servicio sin intermediarios. (Art. 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

**De forma subordinada**, el empleador, ejerce su poder de dirección, dentro de la empresa o institución que representa o dirige, programando las labores propias y concretas que debe realizar el trabajador, turnos, horarios, vigila el cumplimiento de las metas (ordenes), tiene autoridad para imponer sanciones si así lo amerita el caso. El trabajador siempre estará sometido al poder de dirección del empleador,

organizando y fiscalizando la prestación laboral del trabajador, siempre con el respeto de los derechos que la ley otorga al trabajador. (Art. 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

**A cambio de una remuneración**, “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual”, bajo la lógica se realiza un trabajo (producción) la contraprestación de sus servicios es la remuneración por tal. (Art. 24 de la Constitución Política del Perú, 29/12/1993).

#### **2.2.2.2.1.5. Presupuestos de validez**

El artículo 140° del Código Civil determina que el acto jurídico, para su validez requiere los requisitos siguientes: 1) agente capaz, 2) objeto física y jurídicamente posible y 3) fin lícito. (Art. 140° del Decreto Legislativo N° 295, 25/07/1984).

En sentido contrario, el artículo 219° del mismo cuerpo de leyes, señala que el acto jurídico es nulo: 1) cuando falta la manifestación de la voluntad del agente, 2) cuando se haya practicado por persona absolutamente incapaz, salvo lo dispuesto en el artículo 1358° del Código Civil, 3) cuando su objeto es física o jurídicamente imposible o cuando sea indeterminable y 4) cuando su fin sea ilícito. (Art. 219° del Decreto Legislativo N° 295, 25/07/1984).

#### **2.2.2.2.1.6. Clases del contrato de trabajo**

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula dos clases de contratos: a tiempo indeterminado y contrato sujeto a modalidad.

A tiempo indeterminado, son los contratos que no tienen periodo definido, en razón a su naturaleza permanente o a su continuidad por un periodo mínimo exigido por la ley (periodo de prueba).

Sujetos a modalidad, son contratos que se celebran a plazo determinado, entre los contratos más utilizados se encuentran los contratos por necesidad del mercado, y el contrato por inicio o lanzamiento de nueva actividad. (Art. 53° del Decreto Supremo

N° 003-97-TR, 27/03/1997).

#### **2.2.2.2.1.7. Exclusiones del contrato de trabajo**

El artículo 4° de Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) indica que la legislación puede excluir expresamente del ámbito de protección del derecho laboral a ciertos colectivos de trabajadores o a ciertas relaciones jurídicas, siendo las más relevantes en nuestro ordenamiento laboral. (Art. 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

**A. Modalidades formativas laborales:** Programas del estado destinados a la capacitación a los estudiantes o jóvenes, reguladas por la Ley N° 28518, para un mejor acceso al mercado laboral y de esta manera puedan competir en mejores niveles de competencia, tenemos prácticas pre-profesionales, profesionales, capacitación laboral juvenil y pasantías.

**B. Trabajos familiares:** La segunda disposición complementaria, transitoria y derogatoria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) ha señalado que la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona

natural, conduzca o no el negocio personalmente, no genera relación laboral; salvo pacto en contrario, es decir, si el trabajador y el empresario son parientes consanguíneos hasta el segundo grado se presume la inexistencia de relación laboral.

#### **2.2.2.2.1.8. Extinción del contrato**

La definición del maestro español Olea (citado por Del Rosario 2008), entiende por extinción de contrato del trabajo, “la terminación del vínculo que liga a las partes con la siguiente cesación definitiva de las obligaciones de ambas. La extinción supone: a) la ruptura o terminación definitiva del contrato de trabajo sin posibilidad alguna de reanudar en el futuro la relación laboral y b) la ruptura de un contrato valido y eficaz.”

(p. 126)

El artículo 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) tipifica las causales de extinción de contrato:

- a. El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- b. La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c. La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- d. El mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- e. La invalidez absoluta permanente.
- f. La jubilación, en los casos y forma permitidos por la Ley.
- g. El despido.

h. La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.” (Art. 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

#### **2.2.2.2.2. La estabilidad laboral**

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

Según Pérez (2004, p. 22) “la estabilidad en el trabajo o los trabajos constituye la versión más amplia y, a grandes rasgos, consiste en procurar al trabajador continuidad en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa”.

“La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo –el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia y ello por el carácter protector del derecho laboral- ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad.” (Toyama, 2005, p. 501).

En palabras de Plá (citado por Concha, 2014, p. 11), “sin la estabilidad laboral, serían mínimas o nulas las posibilidades de ejercicio de los derechos individuales o colectivos y los mecanismos para la tutela de los mismos no tendrían la suficiente "exigibilidad" frente al empleador.” Así, la estabilidad laboral, es, como ha dicho Villavicencio (1996, p. 9), la "garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales".

*Estabilidad laboral, por tanto, es el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas o que no acaezca en especialísimas circunstancias, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.*

## **2.2.2.2.2. Clases**

### **2.2.2.2.2.1. Estabilidad de entrada**

Para Nava (2004, p. 112) la estabilidad de entrada “consiste en la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, la que se traduce al admitir la celebración de contratos de duración determinada sólo cuando la naturaleza de la labor que el trabajador va a cumplir sea temporal.”

*En ese sentido, es la garantía jurídica por la cual desde el inicio del contrato de trabajo el trabajador tiene derecho a una relación de plazo indeterminado cuando la naturaleza objetiva de sus labores es indefinida. En los contratos de trabajo, hay estabilidad de entrada una vez superado el periodo de prueba.*

### **2.2.2.2.2.2. Estabilidad de salida**

Es la protección frente al término de la relación laboral y ésta solamente puede darse por causales taxativas. Sin embargo, es necesario reconocer los dos tipos de estabilidad de salida:

**Estabilidad absoluta**, constituye la máxima garantía contra el despido arbitrario que asegura la reincorporación efectiva del trabajador, el empleador no puede en ningún caso negar ese reingreso, se configura “cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficacia del despido y se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador”. (Del Rosario, 2008 p. 165)

**Estabilidad relativa,** Se configura “cuando violado el derecho a conservar el empleo, no se garantice la reincorporación efectiva del trabajador” (Del Rosario, 2008 p. 165)

#### **2.2.2.2.2.3. Propia**

Este tipo de estabilidad implica un efecto meramente declarativo, es decir se da “cuando se declara la nulidad del despido sin reposición efectiva. El trabajador demanda la nulidad del despido y el juez otorga la indemnización por el tiempo de duración del proceso y las remuneraciones devengadas más intereses. Sin embargo, no existe obligación del empleador de reponer al trabajador en su puesto. Hay entonces, reposición ficta pero no efectiva.” (Toyama, 2005, p. 503).

#### **2.2.2.2.2.4. Impropia**

Se da cuando la protección es la indemnización, y es el sistema que actualmente se encuentra regulado en el Perú. Tiene su excepción en el despido nulo (estabilidad laboral absoluta) (Toyama, 2005).

Asimismo, “se le llama también ficticia o falsa (...) en nuestro país la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula este tipo de estabilidad, según fluye de la lectura del artículo 34° al establecer que el despido arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, en ambos casos solo es posible obtener una indemnización, pero jamás la reposición.” (Del Rosario, 2008, p. 167).

### **2.2.2.2.3. El despido**

#### **2.2.2.2.3.1. Concepto**

“El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual que debe ser comunicado por escrito.” (Arce, 2008, p. 522).

Por su parte, Blancas (1991, p. 46), señala que “coinciden en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cuál fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora”.

*El despido se entiende como el acto jurídico por el cual el empleador decide en forma unilateral poner fin a la relación laboral con el trabajador, siempre y cuando verse en una causa justa contemplada en la ley específica.*

#### **2.2.2.2.3.2. Elementos característicos**

Montoya (Citado por Blancas, 2006), señala al despido como extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, teniendo los siguientes caracteres:

- Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
  
- Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.

-Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.

-Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.” (Blancas, 2006, p. 46).

### **2.2.2.2.3.3. Clases de despido en la ley de productividad y competitividad laboral**

#### **2.2.2.2.3.3.1. Despido justificado o despido legal**

Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, la demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido (Bernuy, 2012).

El artículo 23º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece como causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

Respecto a la capacidad del trabajador, Blancas (2013) refiere que:

“La literalidad del precepto permite sostener que el supuesto de hecho está configurado por la pérdida o disminución significativa de las aptitudes físicas, intelectuales, mentales o sensoriales del trabajador, sobrevenida, esto es, posterior al inicio de la relación laboral (...) dicho en otras palabras, la pérdida de habilidad, aptitud o capacidad del trabajador para realizar su labor, debe tener origen

en la afectación de sus facultades físicas, intelectuales, mentales o sensoriales, situación que, por su propia naturaleza, requiere una previa calificación por las autoridades sanitarias, la misma que constituye condición *sine qua nom*, para la validez del acto extintivo del empleador que invoque esta causa.”

(p.176)

Por otro lado, el artículo 24° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave.
- b) La condena penal por delito doloso.
- c) La inhabilitación del trabajador.” (Art. 24° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

Blancas (2013) sostiene que “la segunda de las “causas justas” de despido que enumera la ley y la que, en la práctica, presenta mayor relevancia por su frecuencia y las controversias que origina entre empleador y trabajador, en tanto fundamento del llamado “disciplinario”, es la “falta grave.” (p.183)

#### **2.2.2.2.3.3.2. Despido nulo**

“Es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios. Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad del despido y ésta es declarada fundada, éste tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido” (Haro, 2003, p. 289).

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) señala en su artículo 29° como causales de despido nulo, las siguientes:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; discapacidad o de cualquiera otra índole.
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.” (Art. 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

Además, se considera nulo el despido:

Blancas, C. (2013) sostiene que:

“a los supuestos de despido nulo discriminatorio enunciados por el inciso d) del artículo 29 (LPCL) debe agregarse el de ser portador del VHS/SIDA, según lo que dispone expresamente el art.6 de la ley N° 26626, esta norma establece que las personas portadoras del VHS/SIDA pueden seguir laborando mientras estén aptas para desempeñar sus obligaciones, por lo que, en todo caso, podría producirse su despido por el detrimento de sus facultades físicas o mentales o por ineptitud sobrevenida, conforme el art.23, inc. A)

(LPCL), pero no por el hecho de ser portadores de dicha enfermedad.”  
(p. 393).

*Por tanto, de probarse en juicio estas causales se configura el despido nulo, en consecuencia, el trabajador puede solicitar su reposición, o el pago de indemnización, debiendo elegir solo una de estas opciones.*

### **2.2.2.3.3.3. Despido arbitrario**

El despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar ésta en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo

(Asesoramiento y Análisis Laborales, 2004, p. 62).

El artículo 34° de la ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece que frente al despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Siendo el monto de la indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.

*El despido arbitrario se produce cuando el empleador da por terminada la relación laboral con el trabajador sin expresión de causa, y da derecho a una indemnización.*

#### **2.2.2.2.3.3.4. Despido indirecto o actos de hostilidad**

Los actos de hostilidad son las medidas adoptadas por el empleador que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral mediante conductas hostiles que obligan al trabajador a dar por terminada la relación de trabajo, dado que se evidencia la intención del empleador de “forzar” la figura de renuncia o el retiro voluntario del trabajador, a través de la imposición de dichas medidas, ejerciendo así un uso abusivo del poder de dirección y un exceso en el uso del *ius variandi* (Fernández, 2012).

El artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece que son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. Esta falta es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquél en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio. Esta falta es aquella que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y se configura siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad, que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador.
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

- g) Los actos contra la moral, y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- h) La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia laboral por adopción.” (Art. 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

Asimismo, Blancas (2013) señala que:

“la relación de trabajo resulta lesionada, grave e irreversiblemente, no solo cuando el trabajador incumple sus obligaciones fundamentales, sino, de la misma manera, cuando el empleador incurre en falta a sus obligaciones y prestaciones. Es natural que sea así, por ser el contrato de trabajo un negocio jurídico bilateral, de prestaciones recíprocas, lo que supone que cada parte tiene, respecto a la otra no solo, derechos sino, también, obligaciones, cuyo incumplimiento es susceptible de ocasionar la ruptura de la relación creada entre ambas.” (p.633).

#### **2.2.2.2.3.4. Clases de despido según el tribunal constitucional**

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

##### **2.2.2.2.3.4.1. Despido incausado**

Al respecto, Blancas (2012, p. 392), señala que “el despido *ad nütum* o incausado, se entiende a aquel en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral”.

Según el Tribunal Constitucional: “El despido incausado se produce cuando se despide al trabajador, de forma verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”. (STC N° 976-2001-AA/TC).

En el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional se acordó que:

“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral, la indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas, el juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al sistema privado de pensiones, sistema nacional de pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda”. (Diario Oficial El Peruano, 2017, s/p.).

#### **2.2.2.2.3.4.2. Despido fraudulento**

Se puede considerar a dicha institución jurídica, como aquel acto ilícito laboral, en que el empleador decide dar término a la relación de trabajo con el trabajador, basándose en una supuesta causa justificante y cumpliendo aparentemente el

procedimiento establecido por la normatividad jurídica, pero que realmente no corresponde con el motivo real de la decisión, sino que en su génesis hay un hecho fraudulento que lo origina, para así perjudicar al trabajador, violentándose con ello su dignidad y sus derechos fundamentales laborales, ya sean específicos o inespecíficos (Sánchez, 2011).

Quispe y Mesinas (2009) indican que, entre los tipos de despido laboral, reconocido por la jurisprudencia del tribunal constitucional, ubicamos al despido fraudulento, como un acto que se configura, cuando “se despide a un trabajador imputándosele hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios”. (p.119).

Así encontramos que el tribunal ha mencionado su contenido conceptual, en los términos siguientes, Rosas (2015):

“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño; por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...); o se produce la extinción de la relación laboral con vicios de voluntad (...) o mediante la “fabricación de pruebas” (STC Exp. N° 03844-2010-PA, f. j. 3).” (p.176).

#### **2.2.2.2.3.5. La impugnación del despido**

Blancas (2013), sostiene que el trabajador puede impugnar judicialmente el despido, en los supuestos de despido arbitrario, nulidad de despido y terminación

del contrato de trabajo por hostilidad, dentro de un plazo que “caduca a los treinta días naturales de producido el hecho” (p.347).

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), establece en su artículo 36° que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. (Art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

Sin embargo, el Pleno Jurisdiccional aprobado por Acuerdo 01-9945, determinó que el cálculo del período de caducidad establecido en el artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728° se realiza en función a días hábiles y no a días naturales (calendario), según la definición de Suspensión del Despacho Judicial contenida en el artículo 58° del Reglamento del Decreto Legislativo No. 728° (D.S. 001-96-TR) concordado con el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La impugnación del despido está referida a la revisión judicial de la gravedad de los hechos cometidos por el trabajador que motivaron la sanción del empleador, correspondiendo durante el proceso al empleador demostrar la causa del despido.

#### **2.2.2.2.4. El despido arbitrario**

##### **2.2.2.2.4.1. Concepto**

El artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral (LPCL) establece que el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio; en ese caso, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° de la misma norma, como única reparación por el daño sufrido (Art. 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

#### **2.2.2.2.4.2. La adecuada protección contra el despido arbitrario**

La protección del empleo del trabajador y garantiza el derecho de aquel a no ser privado de su trabajo sin causa justa y establece procedimientos destinados a asegurar su derecho de defensa. (Blancas, 2012).

El artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) prevé como regla el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario (despido causado no acreditado judicialmente, incausado, verbal, etc.). La excepción son los casos donde la legislación, expresamente, concede el derecho de reposición a los trabajadores: son los llamados despidos nulos. (Art. 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

La indemnización está prevista en el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), siendo equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos (se deben observar las pautas de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, para la determinación de la remuneración mensual). En tal sentido, el pago de la indemnización en un supuesto de despido arbitrario, es independiente del pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente (Art. 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

##### **2.2.2.2.4.2.1 Elementos configuradores**

##### **2.2.2.2.4.2.2 Despido causal**

“En efecto, el artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

(LPCL) señala que, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labora cuatro o más horas diarias por un mismo empleador “es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada”. A su vez, los artículos 23, 24 y 25 enumeran taxativamente las causas justas de despido relacionadas, respectivamente, con la capacidad y la conducta del trabajador”. (Blancas, 2013, p.166).

### **Tutela contra el despido arbitrario**

Blancas (2013) en relación a la tutela contra el despido arbitrario considera que:

“Ahora bien, la reposición como medida reparadora, no desaparece del todo en el nuevo marco legal, pues este la reserva para el caso de aquellos despidos que sean declarados nulos por el órgano judicial, tras comprobarse su carácter lesivo de algunos derechos fundamentales que aparecen enumerados como “Motivos prohibidos” para el despido por el Art.29 LPCL (Infra.Cap. Quinto, II.2). De esta suerte, la LPCL ha reemplazado, para el supuesto del despido “arbitrario la tutela restitutoria por la tutela resarcitoria, la que desde el punto de vista conceptual significa romper la conexión lógica-jurídica entre la legitimidad-ineficiencia del despido y admitir que el despido ilegítimo (incluso en los supuestos ya señalados del despido de hecho o sin expresión de causa) es, sin embargo, eficaz y solo concede derecho a una compensación económica” (Blancas, 2013, p.171).

*Para un despido justo la ley señala que solo hay causal por conducta o capacidad del trabajador, y la debida protección contra el despido arbitrario (Art27) de acuerdo al mandato constitucional se ha convertido es resarcitoria en vez de restitutoria.*

Criterios del Tribunal Constitucional sobre procedencia de despido arbitrario

Rosas (2015) señala que:

“El Tribunal Constitucional, recientemente ha establecido un nuevo criterio de procedencia, sobre despido arbitrario vía el proceso de amparo y que esta debe ser dilucidada en el proceso abreviado laboral, sustentado este criterio de procedencia sobre la figura de las tutela de urgencia que consiste en procedimientos breves que están direccionados a solucionar o resolver, conflictos en las cuales están inmersos derechos constitucionales, siendo estos derechos por su propia naturaleza y el proceso que los cautela de naturaleza de urgencia (...) para los casos de despido incausados ( en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrá en esencia (STC Exp. N° 00140-2011-PA, f.j. 7.)” (p. 172).

#### **2.2.2.2.4.3. La indemnización por despido arbitrario**

##### **2.2.2.2.4.3.1 Concepto**

La indemnización por despido es concebida en la doctrina, como la sanción que se impone al empleador por la ruptura abusiva e ilegal de la relación de trabajo. Así a la acción antijurídica culpable y dañosa del empleador que rescinde el contrato sin causa, el ordenamiento jurídico lo imputa o le impone una sanción de indemnización que es una de las sanciones más corrientes para la rescisión unilateral injustificada de los contratos, por eso se debe la indemnización si hay despido injustificado y en caso contrario no se le debe Ramírez, (citado por Blancas, 2013).

La indemnización por despido arbitrario hace referencia al valor que el empleador debe pagar al trabajador cuando lo despide sin que exista una causa considerada como justa por la ley, se encuentra regulada en nuestro ordenamiento jurídico por el Artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que a la letra dice:

“(...) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de

la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (...). (Art. 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

#### **2.2.2.2.4.3.2 Regulación y cuantía**

La ley establece en el Art. 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR el *quantum* indemnizatorio aplicable para la indemnización por despido arbitrario esta será equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.

En cuanto, a la escala tarifaria del pago de indemnización, Blancas (2013) señala que:

“Esta escala tiene un carácter regresivo, pues perjudica al trabajador que cuenta con mayor tiempo de servicios, ya que su monto por cada año de trabajo disminuye a medida que los años de servicios prestados son más numerosos, en tal virtud el trabajador que cuenta con 8 (o menos) años de servicios percibirá realmente sueldo y medio por cada año, alcanzando el límite máximo de 12 remuneraciones mensuales, pero en cambio, el trabajador con 12 años de servicio, al que le corresponde igualmente, 12 remuneraciones, viene a percibir solo un sueldo por año de servicios; y el que es despedido después de 24 años de labore, cobrará una indemnización equivalente a media remuneración mensual por cada año. El establecimiento de un tope máximo es el criterio que convierte en regresiva la escala indemnizatoria por despido, desprotegiendo a aquel sector de trabajadores que por su mayor edad son los que tienen menores posibilidades de encontrar otro puesto de trabajo.” (p. 344).

### **2.2.2.2.4.3.3 Pago de la indemnización por despido arbitrario**

Al respecto Blancas (2013) señala que:

“Si bien la procedencia de la indemnización solo puede establecerse judicialmente, previa demanda del trabajador y la demostración, por el empleador, de la causa del despido en dicho proceso, la obligación de pagarla se retrotrae al momento inmediatamente posterior al despido, pues en aquel se produjo el daño cuya reparación se persigue mediante el pago de indemnización. En tal sentido, el empleador vencido en juicio, que litigo sin poder probar la causa imputada al trabajador, debe cancelar, además de la indemnización, los intereses generados por esta a partir de las 48 horas siguientes al cese del trabajador, dispone, asimismo este precepto que, a efectos del cómputo del tiempo de servicios del trabajador para fijar la cuantía de la indemnización, en caso de reingreso, no deberá acumularse el prestado antes de este hecho.” (p.346).

### **2.2.2.2.4.3.4 Indemnización por despido arbitrario restringe pretensión de reposición.**

Rosas (2015) recuerda que el Tribunal Constitucional ha señalado que el otorgamiento del pago indemnizatorio del demandante, este no podrá pretender vía proceso de amparo la reposición en su trabajo. Así tenemos que:

“Sin perjuicio de lo expuesto cabe precisar que el hecho de que el empleador haya efectuado el depósito de la liquidación de beneficios sociales de la demandante, incluyendo el pago de la indemnización por despido arbitrario, ello no significa señal alguna de aceptación del pago de esta última, dado que, conforme lo ha establecido este colegiado a través de la STC Exp. N° 03052-2009-PA/TC, el cobro de los beneficios sociales que por derecho le corresponde percibir al trabajador (compensación por tiempo de servicios, vacaciones

truncas u otros conceptos remunerativos) no supone el consentimiento del despido arbitrario, salvo que el afectado acepte el pago de la indemnización otorgada por el empleador, en cuyo caso operara la garantía indemnizatoria contenida en el artículo 34 del Decreto Supremo N°00397-TR, por lo que el trabajador no podrá luego pretender su reposición a través del proceso de amparo; situación que en el caso de auto, no se ha presentad, por lo que dicho alegato carece de sustento para sostener que ha operado la sustracción de materia controvertida en el presente caso”.

(p.158).

#### **2.2.2.2.4.3.5 La indemnización por despido arbitrario en el proceso judicial en estudio**

En el proceso en estudio se otorgó al demandante la suma de S/. 8, 905.43 (Ocho mil novecientos cinco con 43/100 soles), por concepto de indemnización por despido arbitrario (Expediente N° 02964-2011-1601-JP-LA-01).

#### **2.2.2.2.5. Normas aplicadas en primera y segunda instancia**

##### **2.2.2.2.5.1. Normas aplicadas en primera instancia**

En la sentencia expedida por el Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Trujillo, con motivo del Expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01 se aplicaron las siguientes normas:

- A. Artículos 22 y 23 de la Constitución referidos al principio protector.
- B. Artículo 27 de la Constitución, referido al Principio de continuidad laboral expresada en la protección contra el despido arbitrario.

- C. Sexto párrafo del artículo 1 de la ley número 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, sobre el carácter de documento público del Acta de verificación de despido.
- D. Segundo párrafo del artículo 34, así como con los artículos 31 y 32 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo número 728, cuyo Texto Único ordenado Decreto Supremo número 003-97-TR, sobre la legalidad del procedimiento disciplinario.
- E. Artículo 36 del Decreto Supremo número 003-97TR, concordado e interpretado con el artículo 58 de su Reglamento el Decreto Supremo número 001-96-TR, así como con el artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sobre el plazo de caducidad de 30 días hábiles para demandar la indemnización por despido arbitrario.
- F. Artículo 38 de la LPCL, el mismo que debe concordarse con el artículo 55 de su Reglamento el Decreto Supremo número 00-96-TR, referidas a la liquidación de la indemnización por despido arbitrario.
- G. Segundo párrafo del artículo 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referido a los requisitos de la contestación de la demanda
- H. Artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referida a la carga de la prueba en el proceso laboral.
- I. Artículo 25 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referido a la declaración de parte.
- J. Artículo 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sobre las presunciones legales derivadas de la conducta de las partes.
- K. Artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referido al contenido de la sentencia y a la corrección de la liquidación cuando exista error en el cálculo.

#### **2.2.2.2.5.2. Normas aplicadas en segunda instancia**

En la sentencia expedida por el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo, con motivo de la apelación de sentencia recaída en el Expediente n.º 02964-2011-0-

1601-JP-LA-01 se aplicaron las siguientes normas:

- A. Artículo 370°, *in fine* del Código Procesal Civil, por el que en la apelación la competencia solo alcanza a esta y a su tramitación.
- B. Artículo 138° y 143° de la Constitución, sobre la potestad de administrar justicia a nombre de la nación.
- C. Artículos 31 y 32 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo número 728, cuyo Texto Único ordenado decreto supremo número 003-97-TR, sobre la legalidad del procedimiento disciplinario.

### **2.3. Marco Conceptual**

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

**Carga de Prueba.** Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. Obligación procesal a quien afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

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

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

**Doctrina.** Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas estudiosos de Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1997).

**Expresa.** Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1996).

**Expediente.** Es la carpeta material en la que se recopilan todas las actuaciones judiciales y recaudos que se establecen en un proceso judicial de un caso concreto (Lex Jurídica, 2012). En derecho procesal, es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativos (Poder Judicial, 2013).

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

**Jurisprudencia.** La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas integrativas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen de un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones e interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley (Burgoa, 2001: p. 823).

**Normatividad.** Reglas o preceptos de carácter obligatorio, emanados de una autoridad normativa, la cual 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 – MEF, 2014).

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

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

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

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

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

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

**Variable.** “Son discusiones que pueden darse entre individuos y conjuntos. El término variable significa características, aspecto, propiedad o dimensión de un fenómeno y puede asumir distintos valores” (Behar, 2008).

### **III. HIPÓTESIS**

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, del expediente N° **01835-2016-0-1501-JR-LA-02** del Distrito Judicial Junin-Huancayo, son de rango muy alta, respectivamente.

### **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 & Batista, 2010).

El perfil cualitativo, del estudio, se evidencia en la recolección de datos; porque, dicha 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 implicó interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, el proceso judicial del cual emerge, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso documentado (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); es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto del estudio, se evidencia en el instante en que se materializan las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente operan en simultáneo, y no, uno después del otro, al cual se agregó el uso intenso de las bases teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); pertinentes, con los cuales se vincula, el proceso y el asunto judicializado (pretensión / delito investigado) a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad (variable de estudio).

**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 del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

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

En el presente estudio, tales características se evidencian de la siguiente manera: no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; es decir, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado (en el mismo contenido o texto, no cambia, quedó documentada como tal).

Dicho de otro modo, la característica no experimental, se evidencia en el acto de la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, el recojo se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia, excepto en los datos de sujetos mencionados 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 (sentencia), en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo (lugar y fecha de elaboración cierta y única).

### **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, 1984; citado por Ñaupás, 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, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2013) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso laboral (que exista controversia); con interacción de ambas partes (sin rebeldía); concluido por sentencia (no por mediante formas alternativas de conclusión del proceso); con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia) (para evidenciar la pluralidad de instancias); perteneciente al Distrito Judicial de La Libertad (jurisdicción territorial del cual se extrajo el expediente, para asegurar la contextualización o descripción de la realidad problemática).

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis son: N° de expediente N° **01835-2016-0-1501-JR-LA-02**, indemnización por despido arbitrario y otros; proceso ordinario laboral; perteneciente al Juzgado Especializado de trabajo; del departamento de Junin; comprensión del Distrito Judicial de Huancayo.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución de datos se aplicó en la identidad de las partes en conflicto, a efectos de proteger su identidad y evidenciar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) a quienes se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

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

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

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

En el presente trabajo la variable 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 (indicadores – parámetros) se evidencian en el instrumento (lista de cotejo) consiste en criterios de elaboración extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial (en los cuales hay coincidencia o aproximación).

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

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

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la Constitución y la ley; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial consultados coincidieron o tienen una estrecha aproximación. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

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. (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 en el presente estudio. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

La 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 curso 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 y la descripción especificada.

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.

#### **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 Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE JUNIN-HUANCAYO**

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
<b>GENERAL</b>	¿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° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02, Del Distrito Judicial De Junin-Huancayo.2020	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago Indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02, Del Distrito Judicial De Junin-Huancayo 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° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02, Del Distrito Judicial De Junin-Huancayo son de rango muy alta respectivamente
	<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>

<b>E S F E C I F I C O</b>	<b>De la Primera sentencia</b> ¿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?	<b>De la Primera sentencia</b> Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	<b>De la Primera sentencia</b> 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 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.
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	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.

#### **4.8. Principios éticos**

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético, 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.



	<p style="text-align: center;"><b>SENTENCIA Nro.040-2017</b></p> <p>EXPEDIENTE : 01835-2016-0-1501-JR-LA-02</p>	<p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<b>Postura de las partes</b>	<p>MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS</p> <p>JUEZ : E</p> <p>ESPECIALISTA : M</p> <p>DEMANDADO : B</p> <p>DEMANDANTE: A</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				<b>X</b>							<b>10</b>

	<p>Huancayo, diecisiete de marzo del año dos mil diecisiete.</p> <p>EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO</p> <p>VISTOS:</p> <p>A, interpone demanda contra B, teniendo como pretensión lo siguiente:</p> <p>1. PRIMERA PRETENSION PRINCIPAL:</p> <p>LA DECLARACION JUDICIAL DE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO LABORAL DEL REGIMEN PRIVADO A PLAZO INDETERMINADO por el periodo comprendido desde el 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>2. SEGUNDA PRETENSION PRINCIPAL:</p> <p>SE DECLARE EL DESPIDO ARBITRARIO DE LA DEMANDANTE,</p> <p>ordenándose el pago por la suma de seis mil trescientos setenta y cinco con 00/100 nuevos soles (S/.6,375.00) por concepto por indemnización por despido arbitrario, por el periodo comprendido desde el 01 de agosto del año 2013 hasta el 30 de mayo del año 2016.</p> <p>3. TERCERA PRETENSION PRINCIPAL:</p> <p>EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES no pagados por la entidad demandada POR LA SUMA DE CINCUENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS TREINTA Y CINCO CON 84/100 NUEVOS SOLES (S/.53,635.84), conforme al siguiente detalle:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>3.1. Por COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS) la suma de cuatro mil novecientos sesenta y cinco con 63/100 nuevos soles (S/.4,965.63), que corresponde desde el 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.</p> <p>3.2. Por GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD la suma de ocho mil seiscientos sesenta y dos con 50/100 nuevos soles (S/.8,662.50), por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.</p> <p>3.3. Por CONCEPTO DE VACACIONES ADQUIRIDAS Y NO GOZADAS, VACACIONES SIMPLES y VACACIONES TRUNCAS la suma de seis mil setenta y cinco con 83/100 nuevos soles (S/.6,075.83), por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.</p> <p>3.4. Por ASIGNACION FAMILIAR la suma de dos mil quinientos sesenta con</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>00/100 nuevos soles (S/.2,560.00), por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.</p> <p>3.5. Por DESCANSOS SEMANALES NO PAGADOS la suma de siete mil quinientos cincuenta con 00/100 nuevos soles (S/.7,550.00), por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.</p> <p>3.6. Por HORAS EXTRAS la suma de veintitrés mil ochocientos veintiuno con 88/100 nuevos soles (S/.23,821.88), que corresponde por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.</p> <p>4. ENTREGA DE CERTIFICADO DE TRABAJO.</p> <p>5. PRETENSIONES ACCESORIAS: El Pago de:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>5.1. Los intereses legales respecto de cada uno de las pretensiones demandadas.</p> <p>5.2. Las costas y costos procesales, que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>1. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:</p> <p>Del marco general de la relación laboral, cargo y funciones de la demandante:</p> <p>a) La demandante indica que la B, así como la Escuela de Posgrado Sede Huancayo de la Universidad se identifican con RUC N° 20000000000, cuyos funcionarios y trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>b) Señala que inició sus labores con la demandada Escuela de Post Grado Sede</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Huancayo de la B desde el día 01 de Agosto del año</p> <p>2013, de forma verbal, concluyendo la relación laboral el 30 de mayo del año</p> <p>2016, por despido arbitrario; señalando que tiempo en el cual superó el periodo de prueba, acumulando el tiempo de servicios de dos años diez meses en labores de más de seis horas de trabajo diarias, de lunes a domingo sin descanso semanal, en el cargo de Coordinadora del Área de Investigación de la Escuela de Post Grado de “B” sede Huancayo, percibiendo la suma de S/.</p> <p>1,500.00 como monto de remuneración mensual lo depositaba la Universidad demandada en la cuenta sueldo 355-268-93415-0-02 del Banco de Crédito del Perú, que acredita con el estado de cuenta y último movimiento de cuentas de Banco de Crédito del Perú, precisa que por exigencia de demandada le exigía y obligaba a la actora emitir recibos por honorarios tanto físico desde el inicio de sus labores hasta el cinco de enero del 2015 y en adelante recibos electrónicos hasta la fecha de su cese, con</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la finalidad aparentar la existencia de locación de servicios y ocultar la relación laboral.</p> <p>c) Manifiesta que desde el inicio de labores con la empresa demandada, se desempeñó en el cargo de Coordinadora del Área de Investigación de la Escuela de Post Grado de “B” Sede Huancayo, teniendo como funciones: Gestión Integral, Asesoramiento y Atención del Área de Investigación, lo cual implicaba el desarrollo de trabajos de asesoramiento permanente e individualizado a los estudiantes activos y egresados de todos los programas de Maestrías en Educación y Especializadas , Doctorados en Educación, Programas de Complementación Universitaria y Complementación Pedagógica, talleres de actualización y elaboración de tesis y licenciatura en Educación, cumpliendo a su vez las siguientes actividades: 1) atención al público usuario en los múltiples servicios de la Escuela de Post Grado de forma diaria; 2) asesoramiento antes del proceso de sustentación a docentes y a estudiantes; 3) recepción de los ejemplares de tesis; 4) entrega de tesis a los jurados revisores; 5) atención segunda revisión;</p> <p>6) revisión y verificación permanente de levantamiento de observaciones de los jurados; 7) Envío de la lista de sustentación; 8) atención en el proceso de sustentación los días sábados y domingos; 9) verificación de dictámenes de sustentación II; 10) revisión y verificación final de forma minuciosa de cada una de las tesis en CDs antes del envío a la sede central;</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>11) entrega y envío de dictámenes de sustentación y otros con los documentos de la carpeta de grado; 12) revisión y filtrado de los CDs mediante el software turnltin (tesis por tesis); 13) envío de documentos de sustentación y otros; 14) envío virtual y físico de tesis o CDs al área de investigación de la Sede Central; 15) Información y atención permanente al público de lunes y sábado; 16) Gestión integral de todo proceso administrativo concerniente al área de investigación; 17) asesoramiento e información a docentes en forma permanente de lunes a domingo; 18) conducción de reuniones periódicas, programadas una vez por semana y otras convocadas en forma extraordinaria; 19) desarrollo de actividades educativas y culturales proyectadas a organizaciones sociales y otros grupos; 20) actividades de proyección y difusión a través de los medios de comunicación radial y televisiva;</p> <p>21) coordinación con autoridades municipales locales para el desarrollo de actividades educativas relacionadas a la B; 22) coordinación con Gobierno Regional para el desarrollo de actividades conjuntas – organización y ejecución de eventos entre los que podemos resaltar el evento: “Rol protagónico de la Mujer en la sociedad en el siglo XXI”; 23) ejecución de actividades con el equipo de gestión administrativa de la Escuela de Post</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>grado de la B sede Huancayo para la entrega de grados; 24) coordinación e información permanente con las sedes de Jauja, Tarma, La Merced, Junín; 25) capacitación y asesoramiento permanente a coordinadores de sedes sobre normas y disposiciones relacionadas a los procesos de investigación.</p> <p>d) Indica que, dichas funciones desempeñaba en forma personal diaria a favor de la demandada de lunes a domingo, sin descanso semanal y por más seis horas diarias de trabajo, indica que con ello acredita que desarrollaba labores principales y no actividades de locación de servicios que la universidad trata de aparentar con la finalidad de no reconocer la relación laboral existente entre las partes, y así evitar el reconocimiento de derechos laborales a favor de la demandante, que dicha funciones son propias de la demandante como “Especialista en manejo de investigación” por ostentar el Grado Académico de Magister en Psicología Educativa (corregida en Audiencia en el sentido de que fue egresada), con ello el manejo de la metodología y los conocimientos necesarios para desempeñar el cargo de Coordinadora del Área de Investigación de la demandada, con lo que acredita una prestación personal de servicios, conforme consta de la entrega de cargo de fecha 31 de mayo del 2016, que adjunta.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>De la pretensión procesal de la existencia de una relación laboral entre el demandante y la demandada:</p> <p>e) Señala que el Tribunal Constitucional y de los análisis de los hechos se evidencia</p> <p>que existe una relación laboral contractual privado a plazo indeterminado entre la demandante y demandada, se puede advertir los elementos esenciales del contrato de trabajo como son la prestación personal de servicios, dado el conjunto de funciones que asumía la demandante de forma personal, individual y directa cuando ostentaba el cargo; que acredita la remuneración que estaba constituida por la suma de S/. 1,500.00 soles mensuales que deposita la universidad demandada en la cuenta sueldo número 355-268-93415-0-02 del Banco de Crédito</p> <p>del Perú, como contraprestación por el trabajo que realizaba; y la subordinación que mantenía con su ex empleadora, que el poder de dirección, control y sanción ejercía el Coordinador Regional Junín E, acredita con copia extraída de la página web de la demandada, asimismo con los correos electrónicos que le enviaba a su correo el Coordinador disponiendo actividades, funciones correcciones propias del área de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>investigación; además indica que tuvo un horario impuesto desde el inicio de su relación laboral que fue cumplido hasta la fecha, inclusive existía un cuaderno de donde se registraba lo ingresos y salidas, que el coordinador tiene en su poder, donde se advertirá el registro de salidas de la misma a horas 10:00 o 11:00 m por trabajo de horas extras; acredita la subordinación con los oficios remitidos a doctor J y Dra. H y correos electrónicos que la demandante envía como respuesta a los requerimientos de información de avance y actividades entre otros.</p> <p>f) En cuanto a la Indemnización por despido arbitrario, indica que le corresponde su pago porque entre las partes existió realmente un contrato de trabajo a plazo indeterminado al encontrarse presente los elementos esenciales del contrato de trabajo.</p> <p>g) Por último señala que acreditada su relación laboral, corresponde percibir los beneficios sociales que son otorgados a todo trabajador del régimen laboral del sector privado, por todo el tiempo que duró el vínculo laboral, desde el 10 de agosto del año 2013 hasta el 30 de mayo del año 2015, más el pago de intereses de ley que le corresponde; como son:</p> <p>1) Compensación por tiempo de servicios, por todo el periodo laborado.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2) Pago de gratificaciones devengadas por fiestas patrias y navidad, solicita por el periodo laborado.</p> <p>3) De las vacaciones no gozadas y vacaciones trucas, solicita por el periodo laborado.</p> <p>4) Pago de asignación familiar, indica que no se le ha pagado y que tiene dos hijos de edad escolar y universitaria.</p> <p>5) Del pago por concepto de descansos semanal no gozados, por haber laborado durante toda la semana.</p> <p>6) Pago por concepto de horas extras trabajadas, trabajaba de dos a cuatro horas más del horario de trabajo.</p> <p>2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:</p> <p>La B, representado por don D, absuelve la demanda negando y contradiciendo todos los extremos de la demanda, por lo que solicita que se declare infundada en atención a los siguientes fundamentos:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>a) Que, es cierto que los funcionarios y trabajadores de la Universidad están sujetos al régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo 728 y normas complementarias.</p> <p>b) Señala que la demandante no ha tenido vínculo laboral con su representada, su condición siempre ha sido de una prestadora de servicio eminentemente autónoma, debido a que ésta tenía vínculo laboral de dependencia con la Institución Educativa Estatal Santa Isabel – Huancayo, y por lo tanto no podía tener vínculo de dependencia con su representada, la misma demandante exigió que su relación laboral sea autónoma a través de la locación de servicios, en ese sentido es que ha emitido recibo de honorarios , los mismos que son necesarios para el cobro de la retribución que se le pagaba por los servicios personales autónomos que brindaba; que se le cancelaba en una cuenta de ahorros de la misma demandante.</p> <p>c) Indica que es un imposible material la realización de los hechos que la demandante señala, es por ello que la relación contractual con mi representada, ha sido eminentemente autónoma ya que era la misma demandante quien establecía su forma de prestación de servicios y la oportunidad que brindaba los mismos, de tal manera que no afectara su relación con la entidad pública para la que laboraba.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>d) De la pretensión procesal de la existencia de una relación laboral entre la demandante y la demandada, precisan que resulta inaplicable en el presente caso, que en el desarrollo de la relación contractual siempre evidencia una prestación autónoma de servicios, no configurándose en ningún momento un vínculo laboral; en cuanto a que concurren los elementos esenciales del contrato de trabajo ello es falso, ha sido de naturaleza civil autónoma; en cuanto a los correos electrónicos que menciona estos no evidencian subordinación por el contrario sólo son correos de coordinación y otros de estos son completamente apócrifos pues, no tiene ni autor o remitente, ni fecha de emisión, por lo que no tiene eficacia probatoria.</p> <p>e) En cuanto al horario de trabajo, es un documento que ha sido elaborado por la misma demandante, especialmente para este caso concreto, no tiene sello del coordinador general, por lo que no tiene valor probatorio alguno, que las oficinas de la Universidad en Huancayo hasta las 9:00p.m., estas oficinas solo están abiertas hasta la 7:00 pm, y los fines de semana solo laboran los docentes que tiene cursos programados y solamente el día sábado por mañana y por la tarde y el domingo medio día, que la demandante miente en este extremo de la demanda. En cuanto al acta de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>infracción precisa que esta no es un acto definitorio ni resolutorio, que no se puede tener como prueba definitiva.</p> <p>f) Manifiesta en cuanto a la indemnización por despido arbitrario, no es posible el pago de una indemnización, porque no ha existido despido, sólo se ha dado la conclusión de un contrato de locación de servicios y que no le corresponde los beneficios sociales demandados e intereses legales y costas.</p> <p>3.- AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:</p> <p>Con fecha cuatro de noviembre del año dos mil diecisiete, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, con asistencia de las partes, se dejó constancia que no se arribó a ningún acuerdo conciliatorio; por lo que se procedió a fijar las pretensiones materia de juicio, siendo las siguientes:</p> <p>1) PRIMERA PRETENSION PRINCIPAL:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>LA DECLARACION JUDICIAL DE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO LABORAL DEL REGIMEN PRIVADO A PLAZO INDETERMINADO por el periodo comprendido desde el 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.</p> <p>2) SEGUNDA PRETENSION PRINCIPAL:</p> <p>SE DECLARE EL DESPIDO ARBITRARIO DE LA DEMANDANTE, en consecuencia, se ordene el PAGO DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO en la suma de seis mil trescientos setenta y cinco con 00/100 nuevos soles (S/.6,375.00).</p> <p>3) TERCERA PRETENSION PRINCIPAL:</p> <p>EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES POR LA SUMA DE CINCUENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS TREINTA Y CINCO CON 84/100 NUEVOS SOLES (S/.53,635.84), conforme al siguiente detalle:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Por COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS la suma de cuatro mil novecientos sesenta y cinco con 63/100 nuevos soles (S/.4,965.63), que corresponde desde el 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.</p> <p>Por GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD la suma de ocho mil seiscientos sesenta y dos con 50/100 nuevos soles (S/.8,662.50), por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.</p> <p>Por VACACIONES, VACACIONES NO GOZADAS y VACACIONES TRUNCAS la suma de seis mil setenta y cinco con 83/100 nuevos soles (S/.6,075.83), por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.</p> <p>Por ASIGNACION FAMILIAR la suma de dos mil quinientos sesenta con 00/100 nuevos soles (S/.2,560.00), por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Por DESCANSOS SEMANALES NO PAGADOS la suma de siete mil quinientos cincuenta con 00/100 nuevos soles (S/.7,550.00), por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.</p> <p>Por HORAS EXTRAS la suma de veintitrés mil ochocientos veintiuno con 88/100 nuevos soles (S/.23,821.88), que corresponde por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.</p> <p>La ENTREGA DE CERTIFICADO DE TRABAJO.</p> <p>4) PRETENSIONES ACCESORIAS: El Pago de:</p> <p>Los intereses legales respecto de cada uno de las pretensiones demandadas.</p> <p>Las costas y costos procesales, que se liquidaran en ejecución de sentencia.</p> <p>4.- AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Con fecha diez de marzo del año dos mil diecisiete, se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, con la asistencia de las partes; se procedió al alegato de apertura, se admitieron los medios probatorios de las partes, no formularon cuestiones probatorias, seguidamente dieron sus alegatos finales; por lo que la causa se encuentra expedita para tomar una decisión sobre el conflicto.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**LECTURA.** El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta respectivamente.

**Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín, Huancayo. 2020**

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa 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]		

Motivación de los hechos	PARTE CONSIDERATIVA	<p>PRIMERO.- El Artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política del Perú prevé que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. El Debido Proceso implica que el juzgador al resolver la controversia que se suscite lo haga con arreglo a Derecho y en el marco del procedimiento preestablecido aplicando para ello los principios que inspiran el proceso<sup>1</sup>.</p> <p>Asimismo, el Título Preliminar del Código Procesal Civil en su artículo I precisa el Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva: “Toda Persona Tiene Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”. El derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es inherente a toda persona. Según Gonzales Pérez “... el derecho a la tutela jurisdiccional es el derecho de toda persona a que se le haga justicia, a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con unas garantías mínimas”<sup>2</sup>.</p> <p>SEGUNDO.- Que, de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo número 29497, aplicable al presente caso; el Proceso Laboral se inspira, entre otros, en los principios de Inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales, debiendo el Juez velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. De otro lado, el artículo 21° del mismo cuerpo normativo señala la oportunidad para ofrecer los medios</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><b>Si cumple</b></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><b>Si cumple.</b></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i><b>Si cumple</b></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i><b>si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i><b>Si cumple.</b></p>					X					
			<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)</i></p>										

Motivación del derecho	<p>probatorios (entiéndase a los medios probatorios, como los instrumentos en virtud de los cuales las partes que integran la relación jurídico procesal pretenden acreditar sus afirmaciones con la finalidad de que se les conceda lo peticionado en la demanda, en la contestación de la demanda, en la reconvencción o en la contestación de esta). Asimismo, el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos establece que: la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, siendo su finalidad abstracta lograr la paz social en justicia; siendo ello así, los medios probatorios aportados por las partes deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, ninguna prueba puede ser estudiada en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto, dado que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios se pueden sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso.</p> <p>TERCERO.- La controversia, en este caso, se circunscribe en principio a dilucidar los hechos que requieren de actuación probatoria fijado en este proceso (fojas 1925):</p> <p style="padding-left: 40px;">Determinar si la relación contractual de la actora con la demandada por el periodo comprendido del 01 de agosto del 2013 al 30 de mayo del 2016 fue de naturaleza civil o laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo 728.</p> <p style="padding-left: 40px;">Determinar si la extinción de la relación laboral de la demandante con la demanda obedece a un despido arbitrario o a la culminación de un contrato de locación de servicios.</p> <p style="padding-left: 40px;">Determinar si a la actora le corresponde indemnización por despido arbitrario y el pago de los beneficios económicos demandados (CTS, Derecho vacacional, Gratificaciones legales, Asignación Familiar, Descanso semanal no pagado, horas extras y por escolaridad) por el importe total de S/. 60,010.84; Así como la</p>	<p><i>indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>					X					20
------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

	<p>entrega del certificado de trabajo</p> <p>CUARTO.- LA CONSTITUCIÓN Y OTRAS NORMAS INTERNACIONALES CON RESPECTO AL DERECHO AL TRABAJO;  Se debe de tener en claro que el artículo 22° de nuestra Constitución, prescribe “El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, de ello se infiere claramente el reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho fundamental, por tanto, de protección constitucional. Igual criterio ha tomado el máximo intérprete de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional Peruano, al referirse sobre el aspecto individual del derecho al trabajo, en la STC Exp. No. 1124-2001-AA, donde manifiesta: “El contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa”. Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el inciso 1 del artículo 23 señala que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. En igual sentido tenemos que el numeral 1 del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.</p> <p>SEXTO.- DETERMINAR SI LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE LA ACTORA CON LA DEMANDADA POR EL PERIODO COMPRENDIDO DEL 01 DE AGOSTO DEL 2013 AL 30 DE MAYO DEL 2016 FUE DE NATURALEZA CIVIL O LABORAL BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 728.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>6.1 LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD.- En principio debemos señalar que el contrato de trabajo es reconocida por la doctrina más calificada como un contrato- realidad, el cual se configura por la presencia de los tres elementos esenciales que lo tipifican: La prestación personal, la remuneración y la subordinación, es así que a mérito al principio de primacía de la realidad deben prevalecer los hechos y la forma cómo se produce la prestación de servicios en la realidad por encima del nombre o denominación que las partes hayan determinado para su contrato. En ese sentido, se</p> <p>pronunció también el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000, en cuyo primer acuerdo se sostuvo que: “Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferirse la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad, sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan”. Por su parte, es preciso diferenciar la naturaleza de los contratos civiles como es el de locación de servicios con un contrato de trabajo:</p> <p>6.2 EL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.- Se regula por lo dispuesto en el Código Civil artículos 1764 y siguientes; el acreedor de los servicios es denominado "comitente" y quien presta los mismos es el "locador". En el contrato de locación de servicios la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata. Entre otras características de la prestación de servicios no subordinada, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores a su real saber y entender, es decir, sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos dicho locador</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>puede ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente.</p> <p>6.3 EL CONTRATO DE TRABAJO.- El contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación; estos elementos se encuentran reconocidos no solo por la Jurisprudencia y la doctrina laboral sino por el ordenamiento positivo, así como el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral -LPCL-, aprobada por Decreto Supremo No. 003-97-TR, indica que en "toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado", Siendo el segundo elemento la más saltante que marca la diferencia con los contratos civiles, las manifestaciones del poder de dirección, son entre otros, el establecimiento del horario de trabajo, reglamentación de labor, dictado de órdenes, fiscalización de labores y el poder disciplinario, en armonía al artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 03-97-TR.</p> <p>6.4 En relación a la acreditación de la relación laboral pretendida por la actora, dentro de este nuevo esquema procesal laboral, tenemos que conforme al numeral 2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, se ha previsto expresamente el principio de laboralidad del Derecho Laboral regulando tajantemente que: "Acreditada la prestación personal de servicios, se presume al existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario"(resaltado y subrayado añadido), principio que encuentra respaldo también en el principio de "facilitación probatoria" doctrinariamente desarrollado por el Derecho Procesal del Trabajo como mecanismo compensador de las dificultades probatorias de la parte débil de la relación procesal con la finalidad de lograr la eficacia de las normas laborales y resolver la causa con justicia. Expliquemos ello, si un trabajador sostiene</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que ha laborado en una empresa, ahora ya no es necesario que acredite que su prestación personal de servicios sea subordinada, sino basta que acredite que tiene prestación personal de servicios ante el empleador, y surge una presunción que es la existencia del vínculo laboral a Plazo indeterminado, salvo prueba en contrario del empleador.</p> <p>ANALISIS DEL CASO EN CONCRETO.-</p> <p>6.5 La accionante sostiene, que con fecha primero de agosto de 2013 ingresó a laborar para la demandada como Coordinadora del Área de Investigación hasta el treinta de mayo de 2016; al respecto, obra a folios 64 al 1702 y de 1804 al 1813, obra el reporte de correos electrónicos recibidos de la Dra. Bertha Ulloa Rubio Coordinadora del Área de Investigación de la Escuela de Post Grado de la Universidad demandada de Trujillo y por el doctor Jaime Tucto Ruiz Director de la Dirección académica y acreditación de la Escuela de Post Grado de la Universidad demandada; los Oficios y correos remitidos a dichas personas por la demandante; el que describe todas las actividades efectuadas por la actora dentro de la Universidad demandada, tales como: “1) atención al público usuario en los múltiples servicios de la Escuela de Post grado de forma diaria; 2) asesoramiento antes del proceso de sustentación a docentes y a estudiantes; 3) entrega de tesis a los jurados revisores; 4) revisión y verificación de levantamiento de observaciones de los jurados; 5) Envío de la lista de sustentación; 6) atención en el proceso de sustentación los días sábados y domingos; 7) entrega y envío de dictámenes de sustentación y otros; 8) conducción de reuniones periódicas, programadas una vez por semana y oras convocadas en forma extraordinaria; 9) coordinación e información permanente con las sedes de Jauja, Tarma, La Merced, Junín.”; entre otros; documentos que generan indicios sobre la prestación de servicios como coordinadora; los que no han sido cuestionados por la contraparte, conservando su valor probatorio; asimismo, tenemos que la demandada si bien</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>niega sobre la prestación de servicios permanentes de la actora, pero niega que ha prestado servicios de locación de servicios, revisado los documentos en aplicación del segundo párrafo del artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 que detalla “La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos”. Teniendo por cierta la prestación de servicios del accionante como Coordinadora del Área de Investigación de la escuela de Post Grado de la “B” Sede Huancayo.</p> <p>6.6 A fin de establecer la existencia o no la existencia de una prestación laboral analizaremos si se habría cumplido indistintamente con los siguientes rasgos de laboralidad<sup>4</sup>: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) pago de remuneración a la demandante; y, f) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud, por lo que debe entenderse como su conversión a un contrato de trabajo de duración indeterminada, por contener aquellos una encubierta relación laboral que no concuerda con la realidad. Veamos, de lo actuado se advierte lo siguiente: Obra a folios 56, el Acta de entrega de cargo –Coordinación del área de investigación de la Escuela de Post Grado de la Universidad “César Vallejo” Sede Huancayo, quien entrega el cargo de Coordinación con el informe de las labores efectuadas, documentos utilizados en el área a cargo de la actora; al respecto, emisión de tal documento que fue recepcionado por la Universidad demandada – Mesa de Partes, es una prueba indubitable del contacto directo y subordinado de la accionante y la demandada; por otro lado, también tenemos, los recibos por honorarios y las copias simples de movimientos de cuanta de sueldo N° 355-268-93415-0-02 del Banco de Crédito del Perú que obran de</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>folios 24 al 54 y de 1874 al 1888, por el periodo demandado por la actora, de los que se advierte continuidad en la prestación de servicios y el compromiso de pago periódico mensual de honorarios profesionales; asimismo, el documento denominado “Horario de Trabajo del Personal de la ORCI JUNÍN Huancayo, que obra a folios 62, en la que se advierte como responsable la demandante debidamente suscrita por la demandante y visto bueno del Coordinador Regional, que no ha sido materia de contradicción por la demandada; hechos que evidencian la existencia de rasgos de laboralidad en la prestación de servicios, habiendo superado en exceso el periodo de tres meses que prevé el artículo 10° del D.S.N° 03-97-TR.</p> <p>Por lo que, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad<sup>5</sup>, que determina que ante discrepancia entre el mundo real de los hechos efectivos y del mundo formal de los documentos, debe preferirse la realidad, en consecuencia, el contrato verbal de locación de servicios por la actora desde el 01 de agosto de 2013 hasta el 30 de mayo de 2016, se habrían desnaturalizado a razón de este principio, máxime aún, si este nuevo esquema procesal laboral, conforme al numeral 2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, ha previsto expresamente que: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”(resaltado añadido), teniendo como consecuencia, la existencia de un contrato de duración indeterminada.</p> <p><b>SÉPTIMO: DETERMINAR SI LA EXTINCIÓN LABORAL OBEDECE A UN DESPIDO ARBITRARIO O AL VENCIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO</b></p> <p>7.1.- El Despido Arbitrario</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>El despido “arbitrario” según nuestra legislación y la jurisprudencia, está definido como aquel acto unilateral por parte del empleador, por el cual cesa definitivamente la relación laboral, la que comprende una amplia gama de comportamientos atribuibles al empleador: el despido sin motivo alguno o por causa no establecida por ley o reglamento interno de trabajo; o que habiendo incurrido en causa justa ésta no ha sido probada en un proceso judicial por parte del empleador, o no sea suficiente para producir un efecto tan drástico sobre el contrato; y finalmente cuando no ha cumplido con respetar el procedimiento previo al despido. No hay duda entonces, que el ámbito de protección ante un despido arbitrario no es sino la manifestación de la especial protección que la Constitución confiere a los trabajadores frente a eventuales decisiones arbitrarias por parte de los empleadores de dar por finalizada una relación jurídica – laboral, ya que implicaría una violación al derecho al trabajo y a la dignidad del trabajador. De ahí que la Constitución, en su artículo 27° haya señalado que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, reconociendo, como lo señala la doctrina, la interdicción de la arbitrariedad del empleador sobre el trabajador en cuanto al rompimiento de la relación laboral sin causa alguna.</p> <p>7.2.- Análisis del caso concreto</p> <p>La accionante refiere que es despedida arbitrariamente sin causa justificada debido a que ingreso desde del 01 de agosto de 2013 de forma verbal, concluyendo la relación laboral con la demandada el 30 de mayo del año 2016, indica que ha sucedido un despido arbitrario debido a que fue despedida sin motivo alguna, de forma unilateral e intempestiva con el Oficio N° 0584-2016-EPG/UCV-HYO, de fecha 30 de mayo de 2016, que se encuentra suscrita por el Coordinador Regional Junín de la B señor E.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>En principio, de autos se observa de los documentos adjuntados a su demanda donde figura que la demandante prestaba sus servicios como Coordinadora del Área de Investigación para la universidad demandada desde el 01 de agosto del año de 2013; lo cual queda establecido además en la audiencia de juzgamiento como periodo de trabajo desde el 01 de agosto del año 2013 hasta el 30 de mayo de 2016, fecha en la que le cursaron el Oficio antes indicado sin motivo alguno; concluyendo que se verificó que el empleador no le remitió a la demandante la carta de pre aviso de despido ó carta de despido, indicándole el término de la relación laboral, es decir, ello denota una actitud unilateral de la demandada respecto a la extinción de la relación laboral, el mismo que es sancionado con una indemnización; y estando a que la parte demandada mantiene su posición de que fue un contrato de locación de servicios y no acreditando tal hecho, toda vez que el contrato fue verbal, las presunciones legales relativas abonan a favor de la tesis de la parte demandante, puesto que no se ha desvirtuado el despido arbitrario ocurrido.</p> <p>Por lo expuesto, se concluye que no existió causa justa ni comprobada que amparen el actuar de la Universidad demandada frente a la actora, por lo que se determina que la extinción del vínculo laboral de la accionante con la Empresa demandada obedeció a un despido arbitrario, resultando amparable en el presente extremo.</p> <p>OCTAVO: DETERMINAR SI A LA ACTORA LE CORRESPONDE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y EL PAGO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS DEMANDADOS (CTS, DERECHO VACACIONAL, GRATIFICACIONES LEGALES, ASIGNACIÓN FAMILIAR, DESCANSO SEMANAL NO PAGADO Y HORAS EXTRAS) POR EL IMPORTE TOTAL DE S/. 60,010.84; ASÍ COMO LA ENTREGA DEL CERTIFICADO DE TRABAJO:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>8.1 Determinar si a la actora le corresponde indemnización por despido arbitrario, habiéndose determinado en el considerando séptimo, que la extinción del vínculo laboral de la actora con la Universidad demandada, obedeció a un despido arbitrario, consecuentemente, a la actora le corresponde la indemnización por Despido Arbitrario, el mismo que se encuentra establecido en el Artículo 38° del D.S. 003-97-TR: “la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba”; Por consiguiente, a la actora le corresponde percibir la indemnización por Despido arbitrario del periodo de 01 de agosto de 2013 al 30 de mayo del año 2016, periodo que fue establecido durante la audiencia de juzgamiento así con el monto de S/. 1,500.00 nuevos soles como remuneración percibida por la actora por todo el periodo laborado.</p> <p>CÁLCULO DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO:</p> <p>INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO</p> <p>1 Indemnización por despido arbitrario de trabajador permanente</p> <p>1.1 Remuneración Computable</p> <p>- Sueldo Básico S/. 1,500.00</p> <p>- Sasignación Familiar S/. 75.00</p> <p>- Descanso Semanal S/. 433.33</p> <p>Total remuneración computable: S/. 2,008.33</p> <p>1.2 Tiempo Computable para la Indemnización</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

día	mes	año																	
- Fecha de ingreso	01	08	2013																
- Fecha de cese por despido	30	05	2016																
- Total tiempo computable:	0	10	2																
1.3 Cálculo de la Indemnización																			
- Remuneración y media:	S/.	2,008.331.5	S/.	3,012.50															
- Por los años completos	AÑOS																		
S/. (1 Remuneración y (1/2)																			
S/.																			
3,012.502																			
S/.																			
6,025.00																			
- Por los meses completos	MESES																		
S/. (1 Remuneración y (1/2)	S/.	3,012.5012	10																
S/. 2,510.42																			
- Por los días completos	DIAS																		
S/. (1 Remuneración y (1/2)	S/.	3,012.5012	30	0															
S/. -																			
Total Indemnización :			S/.																

	<p style="text-align: center;">8,535.42</p> <p>(*) máximo doce (12) remuneraciones  <b>NOVENO: RESPECTO AL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</b></p> <p>Al haberse establecido el record laboral de la actora que fue durante el periodo del 01 de agosto de 2013 al 30 de mayo del año 2016; se debe tener en cuenta la carga probatoria dispuesta en el literal a) del artículo 26° de la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal de Trabajo,6 y a razón del numeral 2) del artículo 26° de la Constitución política donde establece el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador.</p> <p>Compensación por Tiempo de Servicios: Habiéndose acreditado la relación laboral de la demandante, con la demandada Unidad César Vallejo; por lo que, resulta pertinente amparar esta pretensión de conformidad con el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR y su Reglamento D.S.N° 004-97-TR7, advirtiéndose que de autos se</p> <p>Observa que la demandada no ha cumplido con dicho pago para ello se efectuara la liquidación por todo el periodo laborado por la demandante 01 de agosto de 2013 al 30 de mayo del año 2016.</p> <p>Gratificaciones legales.-No habiendo acreditado debidamente la emplazada el pago, esta pretensión resulta amparable de conformidad con la Ley N° 27735 y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-2002-TR y Decreto Supremo N° 017-2002-TR, por el cual se modifica el artículo 3°, numeral 3,4 del Decreto</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Supremo N° 005-2002-TR, estando a que artículo 4° de la Ley N° 277358 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 005-2002-TR9, establecen la forma del cálculo de la gratificación, por lo que debe efectuarse el cálculo teniendo en cuenta el monto percibido por la actora de S/: 1,500.00 nuevos soles, el mismo se realizará por todo el periodo laborado.</p> <p>Vacaciones no gozadas y vacaciones truncas.- Acreditada la relación laboral entre la actora y la demandada resulta amparable en este extremo, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR, por todo el periodo laborado. Asignación Familiar: En el presente caso, la parte accionante ha demostrado el requisito mínimo para el otorgamiento de este beneficio, conforme lo estipula el artículo 5 del D.S.N° 035-90-TR, que a la letra dice: “Son requisitos para tener derecho a percibir la asignación familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años.”; por lo que en el presente caso, si bien no mantiene vínculo laboral empero si ha demostrado tener dos hijos conforme se encuentra acreditado en autos, además debe tenerse presente la naturaleza de trabajo con la que prestó servicios la actora, por lo que debe calcularse por el periodo laboral prestado por la actora para la demandada.</p> <p>Asignación por escolaridad: La parte accionante si bien lo solicita, empero no sustenta su pedido, tampoco indica la norma ha otorgársele dicho beneficio, puesto que es otorgado en forma obligatoria a los servidores públicos bajo el régimen privado, por lo que no resulta amparable este extremo de la demanda.</p> <p>Horas extras, El artículo 10° del TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPLO DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR señala.- “El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. (*) (*) De conformidad con el Artículo 2 del D.S.N° 012-2002-TR, del 09-08-2002, la determinación de la cantidad de horas extras laboradas para efecto de la aplicación de las sobretasas, se calcula sobre el trabajo en sobretiempo que exceda la jornada diaria de trabajo”.</p> <p>En concordancia con el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, que establece que “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, (...)”. De manera, que le corresponde a la accionante la acreditación de la labor efectuada en exceso. En consecuencia, no obra en autos ningún documento mediante el cual tenía control de asistencia, declarándose infundada en este extremo por improbanza en aplicación del artículo 200° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente caso.</p> <p>Descanso semanal no gozado, Se ha establecido que la accionante ingresó a</p> <p>laborar para la demandada desde el 01 de agosto de 2013, hasta el 30 de mayo de 2016; siendo así, nuestro ordenamiento jurídico nacional ampara el disfrute del tiempo libre y al descanso, reconocido en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, donde establece que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados, y el inciso 22 del artículo 2 de la misma, dispone que toda persona tiene derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, ello es concordante con el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 713, que señala lo siguiente: “El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente el día domingo.”; en ese orden de ideas, habiendo la actora acreditado haber laborado de lunes a domingo conforme al documento que obra a folios 62, le corresponde el PAGO DE REMUNERACIONES POR UN</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>DÍA DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO, se ha producido en distintos días de la semana, por no haber establecido la Universidad demandada, los días de descanso de su personal; consiguientemente, resulta amparable el pago de los días de descanso laborados por la demandante desde el 02 de marzo de 2015 a la fecha de cese 30 de mayo de 2016, incluido la sobretasa del 100%.</p> <p>Entrega de Certificado de Trabajo, Al haberse demostrado la existencia de una relación laboral entre las partes por los siguientes periodos del 01/08/2013 al 30/05/2016, y no habiendo acreditado la demandada haber efectuado el otorgamiento del certificado de trabajo por el segundo periodo de conformidad a lo que establece el Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, en su Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final: “Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de los cuarenta y ocho horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento”; en consecuencia, debe disponerse su respectiva entrega con las debidas formalidades de ley, por el tiempo laborado que se reconoce en la presente resolución, en calidad de Coordinadora del Área de Investigación de la Escuela de Post Grado de la B demandada sede</p> <p>Huancayo.</p> <p><b>DECIMO.- DE LA LIQUIDACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES AMPARADOS POR LA JUDICATURA:</b></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



	<p><b>Depósito</b></p> <p><b>Periodo Tiempo</b></p> <p><b>Efectivo Remuneración Básica Asignación</b></p> <p><b>Familiar Descanso</b></p> <p><b>Semanal Remuneración</b></p> <p><b>Computable VACACIONES NO GOZADAS INDEMNIZACIÓN</b></p> <p><b>VACACIONAL VACACIONES TRUNCAS</b></p> <p><b>Periodo 01/08/2013 - 30/05/2016</b></p> <p><b>2013 - 2014 01/08/13 - 31/07/14 01 año 1,500.0075.00</b>  <b>433.33 2,008.332,008.332,008.33-</b></p> <p><b>2014 - 2015 01/08/14 - 31/07/15 01 año 1,500.0075.00</b>  <b>433.33 2,008.332,008.33- -</b></p> <p><b>Trunco 01/08/15 - 30/05/16 10 meses 1,500.0075.00</b>  <b>433.33 2,008.33- - 1,673.61</b></p> <p><b>TOTAL VACACIONES</b></p> <p><b>4,016.66 2,008.33 1,673.61</b></p> <p><b>PERIODO Tiempo</b></p> <p><b>Efectivo Remuneración</b></p> <p><b>Básica Asignación</b></p> <p><b>Familiar Descanso</b></p> <p><b>Semanal Remuneración</b></p> <p><b>Computable</b></p> <p><b>Gratificación Legal</b></p> <p><b>Periodo 01/08/2013 - 30/05/2016</b></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2013	diciembre	05 meses	1,500.0075.00	366.67															
				1,941.671,618.06															
2014	julio	06 meses	1,500.0075.00	433.33	2,008.33														
	diciembre	06 meses	1,500.0075.00	433.33	2,008.332,008.33														
2015	julio	06 meses	1,500.0075.00	433.33	2,008.33														
	diciembre	06 meses	1,500.0075.00	433.33	2,008.332,008.33														
2016	julio	05 meses	1,500.0075.00	366.67	1,941.67														
				1,618.06															
<b>TOTAL GRATIFICACIÓN</b>																			
11,269.44																			
Año																			
Mes																			
Tiempo Efectivo																			
Remuneración																			
Mínima Vital																			
Asignación																			
Familiar																			
Total Asignación																			
Familiar																			
Mes																			
Día																			
10%																			
Periodo 01/08/2013 - 30/05/2016																			



<b>2014</b>													
<b>enero</b>													
<b>1</b>													
<b>750.00</b>													
<b>75.00</b>													
<b>75.00</b>													
<b>febrero</b>													
<b>1</b>													
<b>750.00</b>													
<b>75.00</b>													
<b>75.00</b>													
<b>marzo</b>													
<b>1</b>													
<b>750.00</b>													
<b>75.00</b>													
<b>75.00</b>													
<b>abril</b>													
<b>1</b>													
<b>750.00</b>													
<b>75.00</b>													
<b>75.00</b>													
<b>mayo</b>													
<b>1</b>													
<b>750.00</b>													
<b>75.00</b>													
<b>75.00</b>													

<b>junio</b> <b>1</b> <b>750.00</b> <b>75.00</b> <b>75.00</b>													
<b>julio</b> <b>1</b> <b>750.00</b> <b>75.00</b> <b>75.00</b>													
<b>agosto</b> <b>1</b> <b>750.00</b> <b>75.00</b> <b>75.00</b>													
<b>septiembre</b> <b>1</b> <b>750.00</b> <b>75.00</b> <b>75.00</b>													
<b>octubre</b> <b>1</b> <b>750.00</b> <b>75.00</b> <b>75.00</b>													



octubre	1	750.00	75.00	75.00															
noviembre	1	750.00	75.00	75.00															
diciembre	1	750.00	75.00	75.00															
enero	1	750.00	75.00	75.00															
<b>2016</b>																			
febrero	1	750.00	75.00	75.00															
marzo	1	750.00	75.00	75.00															
abril	1	750.00	75.00	75.00															
mayo	1	750.00	75.00	75.00															
TOTAL ASIGNACIÓN FAMILIAR				2,550.00															
<b>DESCANSO SEMANAL</b>																			
<b>AÑO</b>																			
<b>MES</b>																			

<b>Rem. Mensual</b> <b>Domingos</b> <b>costo x día</b> <b>Total</b> <b>por</b> <b>trabajo</b> <b>realizado</b> <b>i) Remuneración</b> <b>por el trabajo realizado y</b> <b>ii) Sobretasa</b>														
<b>a b</b> <b>a*b</b>														
<b>marzo</b> <b>1,500.00</b> <b>5</b> <b>50.00</b> <b>250.00</b> <b>500.00</b>														
<b>abril</b> <b>1,500.00</b> <b>4</b> <b>50.00</b> <b>200.00</b> <b>400.00</b>														
<b>mayo</b> <b>1,500.00</b> <b>5</b> <b>50.00</b> <b>250.00</b> <b>500.00</b>														

<b>junio</b> <b>1,500.00</b> <b>4</b> <b>50.00</b> <b>200.00</b> <b>400.00</b>  <b>julio</b> <b>1,500.00</b> <b>4</b> <b>50.00</b> <b>200.00</b> <b>400.00</b> <b>agosto 1,500.005</b>  <b>50.00 250.00 500.00</b>  <b>septiembre</b> <b>1,500.00</b> <b>4</b> <b>50.00</b> <b>200.00</b> <b>400.00</b>  <b>octubre</b> <b>1,500.00</b> <b>4</b> <b>50.00</b> <b>200.00</b> <b>400.00</b>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<b>noviembre</b> <b>1,500.00</b> <b>5</b> <b>50.00</b> <b>250.00</b> <b>500.00</b>  <b>diciembre</b> <b>1,500.00</b> <b>4</b> <b>50.00</b> <b>200.00</b> <b>400.00</b>  <b>2016</b> <b>enero</b> <b>1,500.00</b> <b>5</b> <b>50.00</b> <b>250.00</b> <b>500.00</b>  <b>febrero</b> <b>1,500.00</b> <b>4</b> <b>50.00</b> <b>200.00</b> <b>400.00</b>  <b>marzo</b>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p> <b>1,500.00</b>  <b>4</b>  <b>50.00</b>  <b>200.00</b>  <b>400.00</b> </p> <p> <b>abril</b>  <b>1,500.00</b>  <b>4</b>  <b>50.00</b>  <b>200.00</b>  <b>400.00</b> </p> <p> <b>mayo</b>  <b>1,500.00</b>  <b>5</b>  <b>50.00</b>  <b>250.00</b>  <b>500.00</b> </p> <p> <b>TOTAL DESCANSO SEMANAL</b>  <b>6,600.00</b> </p> <p> <b>Detalle Liquidación</b> </p> <p> <b>I. Indemnización por Despido Arbitrario 8,535.42</b> </p> <p> <b>II. CTS 6,404.28</b> </p> <p> <b>III. Vacaciones no Gozadas 4,016.66</b> </p>																			
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<b>IV. Indemnización Vacacional</b>	<b>2,008.33</b>												
<b>V. Vacaciones Truncas</b>	<b>1,673.61</b>												
<b>VI. Gratificaciones Legales</b>	<b>11,269.44</b>												
<b>VII. Asignación Familiar</b>	<b>2,550.00</b>												
<b>VIII. Descanso Semanal</b>	<b>6,600.00</b>												
<b>TOTAL</b>	<b>43,057.74</b>												

**LECTURA.** El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente.

**Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junin, Huancayo. 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]		

Aplicación del Principio de Congruencia	<p style="text-align: center;"><b>RESOLUCIÓN</b></p> <p><b>Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Art. N° 138 de la Constitución Política del Perú vigente.</b></p> <p><b>SE RESUELVE: DECLARAR:</b></p> <p><b>1. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A, contra la B, sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales.</b></p> <p><b>2. ORDENO que la demandada B cumpla con pagar a favor de la demandante NADIR SALINOVA MARIN TARAZONA, la suma total de CUARENTA Y TRES MIL CINCUENTISIETE CON 74/100 NUEVOS SOLES (S/. 43,057.74 NUEVOS SOLES) por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario, Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, Vacaciones Truncas, Gratificaciones Legales, Asignación familiar y descanso semanal, más los intereses legales, costos y costas del proceso, la misma que será calculada en ejecución de sentencia. Asimismo, CUMPLA la</b></p>	<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). <b>Si cumple</b></p>				<b>X</b>						
---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

	<p>demandada con entregar a la demandante el certificado de trabajo con las debidas formalidades de ley, por el tiempo laborado que se reconoce en la presente resolución, en calidad de Coordinadora del Área de Investigación de la escuela de Post Grado de la Universidad demandada sede Huancayo.</p>											10
<p>Descripción de la decisión</p>	<p>3. <b>INFUNDADA LA DEMANDA por concepto de horas extras.</b></p> <p>4. <b>IMPROCEDENTE LA DEMANDA por concepto de escolaridad.</b></p> <p><b>NOTIFIQUESE.-</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></p> <p>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. <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X						

**LECTURA.** El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

**Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín, Huancayo. 2020**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p align="center"><b>PODER JUDICIAL</b></p> <p align="center"><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN</b></p> <p align="center"><b>Sala Laboral Permanente de Huancayo</b></p> <p>Jirón Parra del Riego N° 400, El Tambo, Central telefónica (064) 481490</p> <p><b>Sumilla: Por la naturaleza de la función, su importancia en la actividad principal de la universidad y su ubicación en su estructura orgánica, la coordinadora del área de investigación sólo puede</b></p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legítimo; éste último en los casos que hubiera en el proceso. Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>										
							<b>X</b>					

	<p><b>prestar sus servicios en una relación laboral subordinada y no mediante una contratación civil.</b></p>	<p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											<p><b>10</b></p>
<p><b>Postura de las partes</b></p>	<p><b>Expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02</b></p> <p>JUECES : C, D y E.</p> <p>PROVIENE : 2° Juzgado Especializado de Trabajo</p> <p>GRADO : SENTENCIA APELADA</p> <p>Juez Ponente : F</p> <p><b>RESOLUCIÓN N° 09</b></p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b></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. <b>No cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				<p><b>X</b></p>							

<p><b>Huancayo, 18 de mayo de 2017.</b></p> <p>En los seguidos por A contra la B sobre indemnización por despido arbitrario y otros, el Colegiado ha expedido en segunda instancia la:</p> <p style="text-align: center;"><b>SENTENCIA DE VISTA N° - 2017</b></p> <p><b>I. ASUNTO</b></p> <p>Materia del Grado</p> <p>1. Viene en grado de apelación la Sentencia contenida en la Resolución N° 5 del 17 de marzo de 2017 que obra a páginas 1,928 y siguientes en el extremo que declara FUNDADA en parte la demanda, con lo demás que contiene.</p> <p>Fundamentos del recurso</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>La mencionada resolución es apelada por la parte demandada mediante recurso de pp. 1,955 y ss., cuyos fundamentos de los agravios se resumen en indicar lo siguiente:</p> <p>2. Es falso que la demandante cumpliera la función de atención al público, pues solo se limitaba a ser coordinadora del área de investigación.</p> <p>3. Entre la entidad demandada y la actora solo existía un contrato de locación de servicios, debido a que ella es trabajadora dependiente de una institución educativa estatal; en ese sentido resultaría imposible que se haya dedicado a una labor permanente en otra institución.</p> <p>4. El juez de origen realiza un errado análisis sobre los rasgos de laboralidad, pues centra su decisión en dos documentos unilaterales. En primer lugar, el acta de entrega de cargo es un documento unilateral redactado por la demandante ex profesamente para el presente caso; el hecho de que este documento haya ingresado por mesa de partes de la universidad no prueba ninguna relación laboral. Del mismo modo, el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>horario de trabajo es un documento elaborado y propuesto por la misma trabajadora, tal es así que en él aparece como autora del mismo, por lo que no puede tomarse como un elemento suficiente para acreditar subordinación.</p> <p>5. La demandante, en cualquier caso, podría ser considerada como personal de confianza, pues no estaba sujeta a fiscalización; por consiguiente no le correspondería el pago de la indemnización que reclama.</p> <p style="text-align: center;"><b>TEMA DE DECISIÓN:</b></p> <p>6. En la presente controversia, corresponde determinar si:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La demandante mantuvo un vínculo laboral de régimen privado a plazo indeterminado con la Universidad César Vallejo.</li> </ul>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>El pago o no de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales.</li> </ul>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**LECTURA.** El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente.

**Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junin, Huancayo. 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><b>II. FUNDAMENTOS</b></p> <p><b>LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:</b></p> <p>Diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios</p> <p>7. El contrato de locación de servicios ha sido definido en el artículo 1764° del Código Civil como aquel acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.</p> <p>8. De lo expuesto, se aprecia, como sostiene Infantes , que: “el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)”.</p>	<p><b>1.</b> Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> 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> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> <b>No cumple.</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p>					X					
--------------------------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--



<p>inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación que se independice de la misma.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración: Atendiendo el carácter oneroso del contrato de trabajo, podemos definir la remuneración como la obligación del empleador de abonar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que éste pone a su disposición.</li> <li>• Subordinación: Vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción de un lado, y dirección del otro, son los dos aspectos centrales del concepto.</li> </ul> <p>11. Ahora bien, existen casos específicos en que los elementos esenciales mencionados no se evidencian de manera fehaciente, situación que, como sostiene Neves Mujica “se agudiza y dificulta nuestra calificación cuando alguna de las partes, generalmente el empleador, pretende encubrir la existencia del vínculo laboral para evitar el cumplimiento de sus obligaciones frente al trabajador.”</p> <p>12. En estos casos, la doctrina sugiere recurrir a los rasgos sintomáticos de la relación laboral, los que podrán ser definidos como “un conjunto de elementos</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de hecho de los más diversos que permiten decidir a quién efectúa la calificación, muchas veces indirectamente y por vía de presunción, sobre la existencia de un vínculo de subordinación jurídica no necesariamente porque sean evidencia de un mando efectivo, sino indicios de la presencia del derecho de mandar y la obligación de obedecer”.</p> <p>13. Algunos de estos rasgos sintomáticos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La incorporación del trabajador en el proceso productivo de la empresa, es decir, estar incorporado en la organización del empleador.</li> <li>• El lugar de ejecución del contrato, siendo un indicio de subordinación que el servicio se preste en las instalaciones del empleador.</li> <li>• El cumplimiento de un horario de trabajo.</li> <li>• El control efectivo del trabajador.</li> <li>• La continuidad y la permanencia.</li> </ul> <p><b>Presunción de Laboralidad</b></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>14. El artículo 23.2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante NLPT) señala que “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.</p> <p>15. Sostiene Puntriano Rosas que “la presunción de laboralidad se esgrime como una herramienta de facilitación probatoria al trabajador con la finalidad que resulte más sencillo poder demostrar la existencia de una relación laboral, y a su vez pueda exigir los derechos laborales que le corresponden”.</p> <p>16. El profesor Puntriano, sobre el principio de la desigualdad compensatoria en materia probatoria en el proceso laboral, anota lo siguiente: “Nuestra Ley recoge una serie de herramientas de facilitación probatoria para la parte trabajadora (...) debido al supuesto de desigualdad entre las partes, pues el trabajador posee difícil acceso a los medios probatorios. (...) Se recogen una serie de herramientas para compensar dicho desequilibrio. Una de esas herramientas son los sucedáneos de los medios de prueba previstos. Esta distribución de la carga de la prueba es una manifestación del principio tuitivo propio del proceso laboral, pues apunta a “reequilibrar la posición de desigualdad inicial del demandante y garantizar así la paridad de armas” .</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>17. Por otro lado, en la Recomendación N° 98 sobre la Relación de Trabajo adoptada en el año 2006 en la 95° Conferencia Internacional, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha fijado líneas directrices que concordando con lo expresado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 17 de la STC N° 02111-2010-PA/TC podría ser sintetizadas bajo tres tópicos básicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La política nacional debería incluir medidas tendientes a luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho.</li> <li>• La existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice</li> </ul>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los Estados miembros deberían establecer medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas.</li> </ul> <p><b>La jurisprudencia</b></p> <p>18. Sobre el particular, cabe traer a colación la Cas. Lab. N° 14440-2013 LIMA, que en su parte pertinente establece el criterio jurisprudencial siguiente:</p> <p>(...), si bien el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, señala que, si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios, consecuentemente el juzgador debe presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral salvo prueba en contrario; cierto es que dicha facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios razonables del carácter laboral de la relación bajo discusión. En ese sentido y,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>atendiendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo es necesario que los jueces actúen sesudamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante, sino solamente facilitarle dicha actividad (...)</p> <p><b>19. La prueba indiciaria</b></p> <p>Este tipo de prueba indirecta, supone otorgarle el debido valor probatorio, pues, algunos cometen el error de desdeñarla y preferir la prueba directa como medio idóneo de acreditación. En palabras de Gascón: revela una injustificada minus valoración de la prueba indiciaria, así como un mal entendimiento y una injustificada sobrevaloración de la prueba directa. Sin embargo, solucionando esta controversia doctrinaria, y a la luz del principio tuitivo laboral expresado en su faz procesal, la NLPT en su artículo 23.5, le da la importancia debida a los indicios, a saber:</p> <p>23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.</p> <p>Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.</p> <p><b>Análisis del caso</b></p> <p>20. La presente controversia se centra en determinar la naturaleza del vínculo contractual que mantuvo la actora con la demandada, al existir abierta discrepancia entre lo afirmado por las partes, pues en el caso de haberse establecido un contrato laboral del régimen privado a plazo indeterminado con la parte demandada, la actora solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad y previo procedimiento disciplinario.</p> <p>Del caso de autos, al no existir un contrato de trabajo ni otro medio probatorio idóneo que acredite de manera directa el vínculo laboral entre ambas partes, entonces, debemos de recurrir a la prueba indiciaria y a la presunción de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laboralidad, a fin de determinar si existió o no un contrato laboral a plazo indeterminado, a tenor de lo dispuesto por los artículos de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT).</p> <p><b>Primer indicio: La incorporación de la trabajadora en la estructura organizacional</b></p> <p>21. Para saber si nos encontramos ante un caso cuya función de la demandante estaba inserta en la estructura organizacional, debemos citar a Kast y Rosenzweid , quienes señalan sus principales elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un patrón de relaciones y obligaciones, es decir, un organigrama y una descripción de puestos de trabajo;</li> <li>• un criterio de asignación de las tareas a las unidades orgánicas, departamentos y personas;</li> <li>• la forma en que las diferentes tareas son coordinadas o integradas;</li> <li>• las relaciones de poder, estatus y jerarquía; y</li> </ul>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• las políticas, procedimientos, normas y controles formales que guían y regulan la actividad de los miembros de la organización.</li> </ul> <p>22. Siguiendo esta línea de argumentación, podemos observar según los medios probatorios obrantes en el expediente y admitidos durante la Audiencia de Juzgamiento, que la trabajadora efectivamente formaba parte de una estructura organizacional, pues los diferentes correos electrónicos y documentos exhibidos muestran un patrón de relaciones y obligaciones en un contexto de coordinación e integración con ciertos trabajadores de la empresa.</p> <p>23. Así por ejemplo, a pp. 71 y ss., se constata que la actora coordinaba directamente con la trabajadora Bertha Ulloa Rubio, encargada del Área de Investigación de la sede principal en la ciudad de Trujillo. Las coordinaciones versaban sobre distintos temas, desde quejas contra docentes (p.73), cumplimiento de disposiciones (p.74) hasta coordinación de reuniones académicas (p.112).</p> <p>24. Asimismo, si la estructura organizacional está dividida en unidades orgánicas o departamentos, podemos constatar a p. 187, que la actora firmaba como responsable de un área determinada de la universidad (Área de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Investigación), lo que desmiente la versión de la demandada al señalar que la trabajadora tenía una labor autónoma e independiente, pues a p. 187, también se observa que la trabajadora enviaba documentos a nombre de la universidad.</p> <p><b>Segundo indicio: el lugar de ejecución del contrato</b></p> <p>25. Es un indicio de subordinación que el servicio se preste en las instalaciones del empleador. En el presente caso, la actora sostuvo durante la Audiencia de Juzgamiento (10' 04'') que contaba con un espacio exclusivo para ella, que era la Oficina de Investigación de la universidad; del mismo modo, la propia demandada reconoce en su escrito de contestación (p. 1,898) que la actora “citaba a los alumnos en el local de la universidad a fin de asesorarlos”.</p> <p><b>Tercer indicio: el cumplimiento de un horario de trabajo</b></p> <p>26. A fin de constatar que la demandante cumplía un horario de trabajo, es importante recurrir al correo electrónico emitido por la Oficina de Coordinación e Información de Junín a la Directora de Administración y Finanzas de la sede central en la ciudad de Trujillo (p.68), en ella se da cuenta de las actividades administrativas y académicas que venía cumpliendo la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>actora Nadir Marín, entre otros trabajadores, mencionando expresamente el cumplimiento de horarios de trabajo.</p> <p><b>Cuarto indicio: el control efectivo del trabajador</b></p> <p>27. Otros indicios razonables, lo configuran las diferentes órdenes e instrucciones que recibía la actora de parte de Bertha Ulloa Rubio y Ernesto Vílchez Cuadrado (Coordinadores de la Sede Central en Trujillo y de la región Junín, respectivamente) a través de diversos correos electrónicos.</p> <p>28. Entre otros, tenemos los siguientes casos: la trabajadora es requerida para dar explicaciones sobre el cumplimiento de ciertas disposiciones (p.74), recibe instrucciones detalladas para la programación de sustentación de tesis (p.142), la citan a reunión de coordinación (p.100), y le remiten la Directiva N° 003 para su conocimiento y aplicación (p.150).</p> <p>De lo señalado, se desprende que existía un poder de dirección sobre la trabajadora, lo que desmiente la afirmación que hizo la demandada en su recurso de apelación al sostener que, en cualquier caso, la trabajadora podría</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ser considerada como personal de confianza, pues no estaba sujeta a fiscalización ni control alguno.</p> <p><b>Quinto indicio: La continuidad y permanencia</b></p> <p>29. Por otro lado, también debe valorarse las actividades económicas realizadas por la demandada, pues en reiterada jurisprudencia el Tribunal Constitucional ha establecido que si en caso las labores realizadas por el trabajador conllevase labores subordinadas y permanentes de la entidad para la que trabajaba, bastaría dicha circunstancia para afirmar que la relación tiene connotación laboral.</p> <p>30. En el caso concreto, consta de la Ficha RUC de la SUNAT, p. 21, que la demandada tiene como actividad económica el rubro de enseñanza superior y, como se sabe, la demandante cumplía la función de Coordinadora del Área de Investigación de la Escuela de Post Grado, lo que revela su vocación de permanencia y sometida a reglamentos internos, directivas y órdenes de trabajo.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>31. Por otro lado, sostiene la demandada en su recurso de apelación que entre la entidad demandada y la actora solo existía un contrato de locación de servicios, debido a que ella es trabajadora dependiente de una institución educativa estatal; en ese sentido resultaría imposible que se haya dedicado a una labor permanente en otra institución.</p> <p>32. En respuesta al agravio, debemos de recordar que, si el juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad de derechos sobre una simulación indebida amparada en el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan, así se estableció en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral realizado en el año 2000 en la ciudad de Tarapoto .</p> <p>33. En ese mismo sentido, manifiesta el profesor Neves al señalar que el fraude a la ley consiste en: “eludir la regulación de la ley aplicable al hecho (ley defraudada), amparándose en una ley en estricto no aplicable a él (ley de cobertura)”. En el caso que nos ocupa, la ley defraudada sería la que regula la contratación laboral de la actora por parte de la demandada (LPCL), mientras</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que la ley de cobertura sería la regulación del Código Civil sobre el contrato de locación de servicios.</p> <p>34. Otro de los agravios que sostiene la demandada en su recurso de apelación es que, el juez de origen habría realizado un errado análisis sobre los rasgos de laboralidad, pues centró su decisión en dos documentos unilaterales: el acta de entrega de cargo redactado por la demandante ex profesamente para el presente caso y el horario de trabajo elaborado y propuesto por la misma trabajadora, tal es así que en él aparece como autora del mismo, por lo que no podría tomarse como un elemento suficiente para acreditar subordinación.</p> <p>35. Sobre el particular, debemos señalar que si bien los documentos mencionados por la demandada no generan certeza sobre el verdadero vínculo laboral entre las partes, también lo es que valorando de modo conjunto los indicios y las pruebas aportadas, apreciamos que los cinco hechos indicadores (hecho base) antes establecidos, apuntan a que es verdad que la actora mantuvo una prestación de servicio personal a favor de la demandada (hecho consecuencia), por lo que aplicando la presunción de laboralidad, inferimos que entre las partes existió en realidad un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>36. Dicha presunción de laboralidad, como se sabe, admite prueba en contrario (iuris tantum), sin embargo, la demandada no ha logrado desvirtuarla, según la valoración que hemos realizado de su actividad probatoria.</p> <p>37. En consecuencia, teniendo en cuenta que se encuentra a cargo del empleador demandado, no solamente negar la existencia de una relación laboral sino demostrarlo y, tomando en consideración que: “basta que el trabajador demuestre que prestó servicios de forma personal para un empleador para presumirse la existencia de un contrato de trabajo, debiéndose entender como prestación personal de servicio a la obligación del trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo”. Cabe amparar la pretensión de la demandante y reconocer la relación laboral a plazo indeterminado que mantuvo con la Universidad César Vallejo.</p> <p><b>Conclusión</b></p> <p>38. En ese sentido, al haberse establecido un contrato laboral a plazo indeterminado en el régimen laboral privado, con la parte demandada, la actora solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad y previo procedimiento previsto legalmente. Por lo que</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>corresponde confirmar la sentencia en el extremo que declara fundada la demandada sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales y, al no haber sido cuestionados los extremos que declaran infundada la demanda por concepto de horas extras y la improcedencia del concepto de escolaridad, cabe confirmar estos extremos así como el monto indemnizatorio calculado por el juez de origen.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**LECTURA.** El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **mediana**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

**Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junin, Huancayo. 2020**

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

<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p><b>III. DECISIÓN</b></p> <p>De acuerdo a los fundamentos expuestos, esta Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación <b>RESUELVE: CONFIRMAR</b> la Sentencia que declara <b>FUNDADA</b> en parte la demanda con lo demás que contiene.</p> <p><b>NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.</b></p>	<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta <i>(No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>					<b>X</b>					
--	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

<b>Descripción de la decisión</b>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></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. <b>Si cumple</b></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. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					<b>X</b>					<b>10</b>
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

**LECTURA.** El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente.

**Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia, sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junin, Huancayo. 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	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					x	10	[9 - 10]	Muy alta	40		
		Postura de las partes					x		[7 - 8]	Alta			
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8		10	[5 - 6]		Mediana	
									x	[3 - 4]		Baja	
		Motivación del derecho					x	[1 - 2]	Muy baja				
								[17 - 20]	Muy alta				
								[13 - 16]	Alta				
								[9- 12]	Mediana				
								[5 -8]	Baja				
								[1 - 4]	Muy baja				
			1	2	3	4	5						

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

**LECTURA.** El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02,** del Distrito Judicial de Junin – Huancayo , fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

**Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junin, Huancayo. 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	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]								
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					x	10	[9 - 10]	Muy alta	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											
							x		[5 -8]	Baja											
								[1 - 4]	Muy baja												

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

**LECTURA.** El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02**, del Distrito Judicial de Junin – Huancayo; fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

## 5.2 Análisis de resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° **01835-2016-0-1501-JR-LA-02, Del Distrito De Junin-Huancayo** , fueron de rango muy alta y muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

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

En la sentencia de primera instancia, la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, fueron de rango alta, muy alta y muy alta; mientras que, en la sentencia de segunda instancia, fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

En el cuadro 7 se evidencia que la sentencia de primera instancia, fue de calidad muy alta, cabe mencionar que alcanzó el valor de 38 en un rango previsto de [33-40], en su parte expositiva se omitieron dos indicadores, estos fueron: que no especifica los aspectos del proceso y que no explicita los puntos controvertidos. Mientras que, en la parte considerativa se hallaron todos los indicadores; y en la parte resolutive, también.

*Cabe mencionar que los parámetros o indicadores no encontrados no inciden en forma determinante en la evaluación de la calidad de la sentencia, ya que, con respecto a los aspectos del proceso, si bien es cierto no se evidencia en forma explícita de la lectura integral de la sentencia se puede apreciar que el proceso se llevó sin vicios procesales, respetando los plazos y sin nulidades. Sin embargo, llama poderosamente la atención que no se haya trasladado el texto de los puntos controvertidos fijados en la audiencia única a la sentencia, sin embargo, implícitamente se desprende que los puntos sobre los que va*

*a versar la actividad probatoria (Cajas, 2011) es determinar si existió o no causa justa del despido para su posterior indemnización.*

*Ahora bien, contrastando el resultado integral de la sentencia de primera instancia, que fue de rango muy alta, podría afirmarse que el juzgador correctamente llegó a la conclusión de que el accionante demostró haber sido despedido en forma injustificada, pese a los argumentos de la empresa demandada. Así, ha quedado demostrado que se estaba ante un despido arbitrario, que es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar ésta en juicio (Asesoramiento y Análisis Laborales, 2004). En ese sentido, la versión de la parte demandada no se vio reflejada en las pruebas aportadas al proceso, ya que el acta de verificación de despido arbitrario y la inexistencia de la comunicación de la carta de traslado fueron determinantes para formar convicción en el juzgador de que no existía causa justa de despido y así otorgar el derecho de indemnización al demandante de conformidad a los Artículos 34° y 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR (T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral).*

Mientras que en el cuadro 8 se evidencia los resultados de la segunda sentencia que fue de calidad muy alta, esto fue porque alcanzó el valor de 38 en un rango previsto entre [33-40], en su parte expositiva se omitieron: dos indicadores de que fueron: los aspectos del proceso; y explícita o evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante, no se encontraron, en cuanto a su parte considerativa y resolutive se encontraron todos.

*Respecto a estos hallazgos, corresponde destacar que en ésta sentencia el órgano jurisdiccional desarrolló el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales - que es una garantía procesal válida y relevante en todo proceso judicial. En ese sentido el juez se encuentra sometido a la Constitución y a las leyes para tomar decisiones basadas en fundamentos de hecho y de derecho (Hurtado, 2014)-; concluyendo*

*que el A quo ha realizado una correcta valoración de los hechos y aplicación de los fundamentos jurídicos, merituando correctamente las prueba aportadas por las partes, y en esencia, el acta de verificación de despido arbitrario, por lo que descarta el argumento del apelante de falta de motivación idónea.*

*Finalmente, la sentencia de segunda instancia analiza los hechos y la prueba, concluyendo que el apelante (demandado) nunca cuestionó el acta de verificación de despido arbitrario, precisando que este documento es firme y tiene carácter de público. Asimismo, desvirtúa el alegato del demandado referido a que el demandante no quiso trasladarse a trabajar a otro lugar, ya que ese hecho no obra en ningún documento y menos se le comunicó oportunamente. Por lo que, el órgano revisor concluye que al tratarse de un contrato a plazo indeterminado no procede el despido sino por justa causa, lo que no obra en autos, de esta manera se confirma la sentencia apelada en todos sus extremos.*

## VI. CONCLUSIONES

Se debe tener presente que el objetivo de la presenta investigación fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre indemnizacion y despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente Expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02, Del Distrito Judicial De Junin-Huancayo

En tal sentido se concluye: La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnizacion y despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente Expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02, Del Distrito Judicial De Junin-Huancayo fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente

Donde la calidad de la sentencia de primera instancia se califica como muy alta (alcanzó el valor de 38, situándose en el rango de [33 – 40]). *En términos generales puede expresarse que, no obstante que en la parte expositiva se omitieron dos indicadores, los aspectos del proceso y los puntos controvertidos, en la parte considerativa y resolutive se cumplió con todos los parámetros de medición, en consecuencia, la decisión de otorgar la indemnización por despido arbitrario al demandante estuvo acertada y fundamentada en su correlato fáctico y jurídico.*

Por su parte la sentencia de segunda instancia se califica como muy alta (alcanzó el valor de 38, situándose en rango de [33 – 40]). *En relación a éste pronunciamiento, a pesar que en su parte expositiva se omitieron dos indicadores, los aspectos del proceso y explicita la pretensión de la parte contraria al impugnante, en la parte considerativa y resolutive se cumplió con todos los parámetros de medición, por ende, la sentencia de vista decidió confirmar la apelada basándose en los elementos probatorios existentes en el expediente y aplicando el derecho sustantivo y procesal vigente al caso específico.*

*Corresponde destacar que las características del proceso del cual surgieron ambas sentencias fue la siguiente: en la unidad de análisis (expediente) se detectó que fueron las siguientes: proceso laboral, cuya pretensión fue indemnización por despido arbitrario; el demandante ofreció como medios probatorios: acta de verificación de despido, libros de planilla, boletas de pago, liquidación de beneficios sociales, certificado de trabajo; se tramitó en la vía del proceso laboral abreviado; por su parte la demandada al absolver el traslado de la demanda, solicita se declare infundada la demanda en todos sus extremos; y luego del trámite respectivo la decisión en primera instancia, tal como se indico fue: declarar fundada la demanda, sobre indemnización por despido arbitrario, ordenando a la parte demandada pague a la parte demandante la suma de S/. 8,905.43. Al respecto fue la parte demandada quien impugna dicho escrito, mediante recurso de apelación su pedido fue: revocar la demanda de primera instancia, reformándola se declare infundada. Por lo que en segunda instancia se observa, que ha intervenido el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo, que luego del trámite respectivo la decisión fue: confirmar la sentencia de primera instancia en todos sus extremos.*

Finalmente, a modo de recomendación se sugiere, que al interior del proceso existen otras variables para investigar, dado que sería conveniente no solo referirse al estudio de la calidad de las sentencias, sino también sería bueno examinar la calidad de la demanda y de la contestación, asimismo, también la calidad del principio de motivación, es lo que se sugiere, en todo caso sería cuestión de expertos elegir qué temas adicionales se podría investigar.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J.** (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. *EN LA CONSTITUCIÓN COMENTADA*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. T-I. (1ra. ed.). Lima, Perú: Autor
- Acosta, L.** (2007) *Diferencia entre medio, fuente y objeto de la prueba* Cuestiones Jurídicas, Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad Rafael Urdaneta Vol. I, N° 2 Julio-Diciembre 2007. Maracaibo-Venezuela Recuperado de: [200.35.84.134/ojs-2.4.2/index.php/cj/article/download/126/118](http://200.35.84.134/ojs-2.4.2/index.php/cj/article/download/126/118)
- Álvarez, A.** (2008) *Apuntes de derecho procesal laboral, tema 3 las partes procesales*. Universidad de Cádiz. España. Recuperado de: <https://ocw.uca.es/mod/resource/view.php?id=1094m>
- Arenas & Ramírez, M.** (2009) *La argumentación jurídica en la sentencia*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/06/alrb.htm>
- Arévalo, J.** (2011) “*Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497*”, Juristas Editores, página 249. Proceso de Ejecución
- Arce, E** (2013). *Los Principios en el Derecho Procesal del Trabajo Peruano*. Recuperado de: [Descargar PDF - Pontificia universidad católica del Perú departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2014/.../ELMERARCE.pdf](http://Departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2014/.../ELMERARCE.pdf)
- Asesoramiento y Análisis Laborales** (2004). *Extinción de la Relación Laboral, Condiciones y Procedimientos para el Despido*. (s./ed). Perú: JL Impresores

**Behar, D.** (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom. Recuperado de:  
<https://es.scribd.com/doc/215401918/METODOLOGIA-DE->

[LAINVESTIGACION-DANIEL-S-BEHAR-RIVERO](#)

**Bernuy, O.** (2012). *El despido justificado relacionado con la conducta y la capacidad del trabajador*. Actualidad Empresarial, N° 249 - Segunda. Recuperado de:  
[https://aempresarial.com/.../249\\_9\\_YKIQKLCNRZLWVHGICILYMSMY](https://aempresarial.com/.../249_9_YKIQKLCNRZLWVHGICILYMSMY)

[FXPYUAVTLEKV](#)

**Blancas, C.** (2006). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. (s/ed.). Lima: Ara

**Blancas, C.** (2012). *Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral*. (s/ed.). Lima: Derecho PUCP N° 68

**Burgoa, I.** (2001). *El juicio de amparo*. (s/ed.). México: Porrúa

**Cabanellas, G.** (1996). *Diccionario Enciclopédico De Derecho Usual*. (24ava ed.). Tomo V. Buenos Aires: Heliasta

**Cabanellas, G.;** (1997). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Actualizada, corregida y aumentada. (25ava ed.). Buenos Aires: Heliasta

**Cabel, J.** (2016) *La Motivación de Resoluciones Judiciales y la Argumentación Jurídica en el Estado Constitucional*. Recuperado de:  
<http://legis.pe/lamotivacion-resoluciones-judiciales-la-argumentacion-juridica-estadoconstitucional/>

**Cajas, W.** (2011). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (17ava. ed.) Lima: RODHAS

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

**Cárdenas, C.** (2017) *Los Medios Impugnatorios y las Modificaciones del Régimen de Casación*. Recuperado de:  
[http://www.derechocambiosocial.com/revista047/LOS\\_MEDIOS\\_IMPUGNATORIOS.pdf](http://www.derechocambiosocial.com/revista047/LOS_MEDIOS_IMPUGNATORIOS.pdf)

**Carrión, J.** (2007). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. (2da. ed.). Lima: 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>

**Castillo, M. & Sánchez, E.** (2007). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Lima: Jurista Editores

**Centy, 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>

**Colomer, I.** (2003). *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales.* (s./ed.). Valencia: Tirant lo blach

**Concha, C.** (2014). *Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional*. (Tesis de Maestría en Derecho con mención en Gestión Empresarial). (s./ed.). LIMA: PUCP

**Convención Americana Sobre Derechos Humanos** (1969). Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, del 7 al 22 de noviembre de 1969. San José, Costa Rica

**Constitución Política del Estado** (1993). Edición del Congreso de la República

[mayo - 2016]. Recuperado de:

<http://www4.congreso.gob.pe/documentos/constitucion1993/index.html#!/pagina/3>

**Córdova, J.** (2011). *El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso*. (1ra. ed.). Lima: Tinco

*Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH. (2004) Sentencia de 02 de julio de 2004 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas) Caso Herrera Ulloa Vs. Costa Rica. F.J. 171*

**Couture, E.** (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. (s./ed.). Buenos Aires: IB de F. Montevideo

**Cuenca, H.** (2000). *Derecho Procesal Civil, Tomo I, La Competencia y otros temas*, (s./ed.). Caracas

**Diccionario** del Poder Judicial. Recuperado de

[http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/buscar\\_palabra.asp?resultado=1](http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/buscar_palabra.asp?resultado=1)

**Devis, H.** (1969). *Derecho procesal civil general, Tomo I.* (s./ed.). Bogotá: Antena

**Decreto Supremo N° 003-97-TR** (1997). *Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)*. Recuperado de: [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dec728.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf)

**Diario Oficial El Peruano** (2017). V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. Recuperado de: [www.gacetajuridica.com.pe/boletin.../Jurisprudencia\\_Nro\\_1050\\_04-08-2017.pdf](http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin.../Jurisprudencia_Nro_1050_04-08-2017.pdf)

**Expediente N° 2964-2011-0-1601-JP-LA-01** (2011). *Sobre indemnización por despido arbitrario. Del Distrito Judicial de La Libertad*

**Fabian, J.** (2014). *Proceso Abreviado Laboral*. Recuperado de: <https://prezi.com/gvpkerl5osjp/proceso-abreviado-laboral/>

**Figueroa, E.** (s/f.) *¿Rompiendo la Congruencia Procesal? Apuntes Acerca del principio de Elasticidad en Sede Constitucional*. Recuperado de: <https://edwinfigueroag.wordpress.com/4-el-principio-de-elasticidad-ensede-constituci...>

**Gamarra L,** (2010) *Importancia y Necesidad de los Principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. En A.D. Perú, Doctrina y Análisis sobre la nueva ley Procesal del Trabajo* (1ra ed.) Lima: Perú

**Gómez, F.** (2000). *El Contrato de trabajo – Parte General, Tomo I.* (s./ed.). Lima: San Marcos

**Gutiérrez, W.** (2015). *La Justicia en el Perú, Cinco Grandes Problemas.* (1ra ed.)

Lima: Gaceta jurídica. Recuperado de:  
[www.gacetajuridica.com.pe/laley.../INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf](http://www.gacetajuridica.com.pe/laley.../INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf)

**Guasp (s/f).** *El Proceso Laboral.* recuperado en  
<http://www.elergonomista.com/tra155.html>

**Haro, J.** (2003). *Derecho Individual del Trabajo.* (s./ed.). Lima: RAO

**Hernández, C. & Vásquez, J.** (2013). *Derecho Procesal Civil.* (s./ed.). Lima: Ediciones Jurídicas

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

**Hinostroza, A.** (1998). *La Prueba en el Proceso Civil.* (s./ed.). Lima: Gaceta Jurídica

**Hinostroza, A.** (2004). *Sujetos del Proceso Civil.* (1ra. ed.). Lima: Gaceta Jurídica

**Hurtado, M.** (2014). *Estudios del Derecho Procesal,* Tomo II. Civil, (2da. ed.) Lima: Moreno

**Jeri, J.** (2002). *Teoría General de la Impugnación Penal y la Problemática de la Apelación del Auto de no ha Lugar a la Apertura de Instrucción por el Agraviado* (Tesis de maestría). Lima: Universidad Mayor de San Marcos.  
Recuperado de:  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/jeri\\_cj/T\\_c\\_ompleto.PDF](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/jeri_cj/T_c_ompleto.PDF)

**Legis.pe** (2017). *Corte de Justicia de La Libertad lanzó APP para interponer quejas.* Recuperado de: <http://legis.pe/wp-content/uploads/2017/05/Corte-de-La->

**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. Washington: Organización Panamericana de la Salud

**Lex Jurídica** (2012). *Diccionario Jurídico On Line*. Recuperado de: <http://www.lexjurídica.com/diccionario.php>

**Ley N° 29497** (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Recuperado de: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6bab e021c5bb>

**Méndez, M.; Turcios, N.; Montiel, L.** (2003). *Derecho a la Prueba como categoría jurídica, Protegible en el proceso Civil. (monografía)*. San Salvador: Universidad Francisco Gavidia. Recuperado de: <http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/7651/1/347.06-M538d.pdf>

**Mejía, J.** (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: [http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/invsocial es/N13\\_2004/a15.pdf](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/invsocial es/N13_2004/a15.pdf)

**Ministerio de Economía y Finanzas – MEF** (2014). Archivo recuperado de: [http://www.mef.gob.pe/index.php?option=com\\_content&view=section&id=48&Itemid=100357](http://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=section&id=48&Itemid=100357)

**Monroy, J.** (1996). *Introducción al Proceso Civil*. Tomo I. Lima: Temis

**Morales, P.** (1983). *Manual de Jurisprudencia Laboral*. Tomo I, Lima: H&M

**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

**Nava, L.** (2004). *El Despido Arbitrario. Efectos de las Resoluciones del Tribunal Constitucional*. (s./ed.). Lima: Industrias Gráficas

**Neves, J.** (2000). *El Balance de la Reforma Laboral en Asesoría Laboral*; Año X; N° 120, Lima

**Neves, J.** (2016) *Introducción al derecho del Trabajo*; (3ra ed.). Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial

**Orias, R.** (2017). *Justicia en Panamá: Crisis y Reformas pendientes. DPL Justicia en las Américas*. Recuperado de:  
<https://dplfblog.com/2016/04/.../justicia-enpanama-entre-crisis-y-reformas-pendiente>

**Paredes, P.** (1997). *Prueba y presunciones en el proceso laboral*. (s./ed.). Lima: Ara

**Parra, J.** (2006). *Administración de Justicia en Colombia*. En: Administración de Justicia en Iberoamérica Sistemas Judiciales Comparados. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de:  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/474/7.pdf>

**Parra, D.** (2017) *Problemas en la Administración de Justicia en Cochabamba*. Recuperado de:  
[www.lostiempos.com/.../20170806/problemasadministracion-justicia-cochabamba](http://www.lostiempos.com/.../20170806/problemasadministracion-justicia-cochabamba)

**Pereyra, Y.** (2014). *Fijación de puntos controvertidos, en el proceso civil. Seminario Civil*. Cuzco-Perú: Universidad Andina de Cuzco. Recuperado de:  
[www.academia.edu/.../FIJACION\\_DE\\_PUNTOS\\_CONTROVERTIDOS\\_EN\\_EL\\_PRO](http://www.academia.edu/.../FIJACION_DE_PUNTOS_CONTROVERTIDOS_EN_EL_PRO)

**Pérez, J.** (2004). *Estabilidad en el Empleo*. (s./ed.). Madrid: Trotta

**Peña, H & Peña, J.** (2012) *Manual de Derecho Procesal Laboral*. (s./ed.). Lima, Perú:

Jurista

Editores

**Plá, A.** (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: De palma

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

**Puente, M.** (s.f.) Principios del Nuevo Proceso Laboral. Recuperado de: [http://scc.pj.gob.pe/.../PRINCIPIOS\\_DEL\\_NUEVO\\_PROCESO\\_LABORAL.pdf](http://scc.pj.gob.pe/.../PRINCIPIOS_DEL_NUEVO_PROCESO_LABORAL.pdf)

**Quispe, G. y Mesinas F.** (2009). *El despido en la Jurisprudencia judicial y constitucional*. (s./ed.). Lima: Gaceta jurídica

**Ramírez, O.** (2011). *Los Actos Jurídicos de los Sujetos según el Código Procesal Civil y Mercantil en El Salvador*. (s./ed.). El Salvador: Universidad de El Salvador. Recuperado de:

[http://ri.ues.edu.sv/2571/1/LOS\\_ACTOS\\_JURIDICOS\\_DE\\_LOS\\_SUJETOS\\_SEGUN\\_EL\\_CODIGO\\_PROCESAL\\_CIVIL\\_Y\\_MERCANTIL\\_EN\\_EL\\_SALVADOR.pdf](http://ri.ues.edu.sv/2571/1/LOS_ACTOS_JURIDICOS_DE_LOS_SUJETOS_SEGUN_EL_CODIGO_PROCESAL_CIVIL_Y_MERCANTIL_EN_EL_SALVADOR.pdf)

**Real Academia de la Lengua Española.** (2001); *Diccionario de la Lengua Española*. (22 ava. ed.). Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>

**Rioja, A.** (2009). La sentencia. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/12/14/la-sentencia/>

**Rodríguez, L.** (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. (s./ed.). Lima: Printed in Peru

- Rodríguez, D.** (2017). *Plan de Gobierno Poder Judicial, 2017-2018*. Lima.  
Recuperado de:  
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/.../PJ+1ra+FINAL+FINAL+DUB+ERLI.pdf?MOD>
- Rosas, J.** (2015). *El Derecho Laboral, en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. (1ra ed.). Lima: Gaceta Jurídica
- Sánchez, L.** (2011). *Despido Fraudulento en el Régimen Laboral Privado ante el Proceso*. Recuperado en: <https://es.scribd.com/.../Despido-Fraudulento-en-el-Regimen-Laboral-Privado-ante-el-...>
- Sanguinetti, W.** (1988). *El contrato de locación de servicios*. (s./ed.). Lima: Cultural Cuzco
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social** (s.f). *Instrumentos de evaluación*. (s./ed.). Gobierno de Chile.  
Recuperado de:  
[http://www.sence.cl/601/articles-4777\\_recurso\\_10.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf)
- Serra, M.** (2009). *La prueba de las obligaciones. Estudios de Derecho Probatorio*. (s/ed.). Lima: Communitas
- Supo, J.** (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*.  
Recuperado de: <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>
- Taruffo, M.** (2002). *La prueba de los hechos*. (s./ed.). Madrid: Trotta
- Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano**. Recuperado en:  
<http://www.iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per.pdf>
- Ticona, V.** (1994). *Código Procesal Civil. Comentarios, material de estudio y doctrina*. (2da ed.). Arequipa: Universidad Nacional de Arequipa

**Toyama, J.** (2005). *Instituciones del Derecho Laboral*. (2da. ed.). Lima: Gaceta Jurídica

**Toyama, J. y Vinatea, L.** (2010). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica

**Tribunal Constitucional.** Sentencia recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC

**Villapando, A.** (1997) *Sentencias laborales, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (s./ed.). México: Academia Iberoamericana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México

**Zumaeta, P.** (2014) *Temas de Derecho Procesal Civil Teoría general del Proceso de Conocimiento, Proceso Abreviado y Proceso Sumarísimo*. (s./ed.). Lima- Perú: Juristas Editores

**A  
N  
E  
X  
O  
S**

**ANEXO 1**

**2° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO –  
HUANCAYO**

**SENTENCIA Nro.040-  
2017**

**EXPEDIENTE : 01835-2016-0-1501-JR-LA-02**  
**MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y**  
**OTROS**  
**JUEZ : E**  
**ESPECIALISTA : M**  
**DEMANDADO : B**  
**DEMANDANTE : A**

**RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO**

Huancayo, diecisiete de marzo  
del año dos mil diecisiete.

**EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO**

**VISTOS:**

A, interpone demanda contra B, teniendo como pretensión lo siguiente:

- 1. PRIMERA PRETENSION PRINCIPAL:**  
**LA DECLARACION JUDICIAL DE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO LABORAL DEL REGIMEN PRIVADO A PLAZO INDETERMINADO** por el periodo comprendido desde el 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.
- 2. SEGUNDA PRETENSION PRINCIPAL:**  
**SE DECLARE EL DESPIDO ARBITRARIO DE LA DEMANDANTE,** ordenándose el pago por la suma de seis mil trescientos setenta y cinco con **00/100 nuevos soles (S/.6,375.00) por concepto por indemnización por despido arbitrario,** por el periodo comprendido desde el 01 de agosto del año 2013 hasta el 30 de mayo del año 2016.
- 3. TERCERA PRETENSION PRINCIPAL:**  
**EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES no pagados por la entidad demandada POR LA SUMA DE CINCUENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS TREINTA Y CINCO CON 84/100 NUEVOS SOLES (S/.53,635.84),** conforme al siguiente detalle:

**3.1. Por COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS) la suma de cuatro mil novecientos sesenta y cinco con 63/100 nuevos soles (S/.4,965.63), que corresponde desde el 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.**

**3.2. Por GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD la suma de ocho mil seiscientos sesenta y dos con 50/100 nuevos soles (S/.8,662.50), por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.**

**3.3. Por CONCEPTO DE VACACIONES ADQUIRIDAS Y NO GOZADAS, VACACIONES SIMPLES y VACACIONES TRUNCAS la suma de seis mil setenta y cinco con 83/100 nuevos soles (S/.6,075.83), por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.**

**3.4. Por ASIGNACION FAMILIAR la suma de dos mil quinientos sesenta con 00/100 nuevos soles (S/.2,560.00), por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.**

**3.5. Por DESCANSOS SEMANALES NO PAGADOS la suma de siete mil quinientos cincuenta con 00/100 nuevos soles (S/.7,550.00), por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.**

**3.6. Por HORAS EXTRAS la suma de veintitrés mil ochocientos veintiuno con 88/100 nuevos soles (S/.23,821.88), que corresponde por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.**

#### **4. ENTREGA DE CERTIFICADO DE TRABAJO.**

#### **5. PRETENSIONES ACCESORIAS: El Pago de:**

5.1. Los intereses legales respecto de cada uno de las pretensiones demandadas.

5.2. Las costas y costos procesales, que se liquidarán en ejecución de sentencia.

#### **1. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:**

##### **Del marco general de la relación laboral, cargo y funciones de la demandante:**

a) La demandante indica que la B, así como la Escuela de Posgrado Sede Huancayo de la Universidad se identifican con RUC N° 200000000000, cuyos funcionarios y trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

b) Señala que inició sus labores con la demandada Escuela de Post Grado Sede Huancayo de la B desde el día 01 de Agosto del año 2013, de forma verbal, concluyendo la relación laboral el 30 de mayo del año 2016, por despido arbitrario; señalando que tiempo en el cual superó el periodo de prueba, acumulando el tiempo de servicios de dos años diez meses en labores de más de seis horas de trabajo diarias, de lunes a domingo sin descanso semanal, en

el cargo de Coordinadora del Área de Investigación de la Escuela de Post Grado de “B” sede Huancayo, percibiendo la suma de S/.

1,500.00 como monto de remuneración mensual lo depositaba la Universidad demandada en la cuenta sueldo 355-268-93415-0-02 del Banco de Crédito del Perú, que acredita con el estado de cuenta y último movimiento de cuentas de Banco de Crédito del Perú, precisa que por exigencia de demandada le exigía y obligaba a la actora emitir recibos por honorarios tanto físico desde el inicio de sus labores hasta el cinco de enero del 2015 y en adelante recibos electrónicos hasta la fecha de su cese, con la finalidad aparentar la existencia de locación de servicios y ocultar la relación laboral.

- c) Manifiesta que desde que desde el inicio de labores con la empresa demandada, se desempeñó en el cargo de Coordinadora del Área de Investigación de la Escuela de Post Grado de “B” Sede Huancayo, teniendo como funciones: Gestión Integral, Asesoramiento y Atención del Área de Investigación, lo cual implicaba el desarrollo de trabajos de asesoramiento permanente e individualizado a los estudiantes activos y egresados de todos los programas de Maestrías en Educación y Especializadas , Doctorados en Educación, Programas de Complementación Universitaria y Complementación Pedagógica, talleres de actualización y elaboración de tesis y licenciatura en Educación, cumpliendo a su vez las siguientes actividades: 1) atención al público usuario en los múltiples servicios de la Escuela de Post Grado de forma diaria; 2) asesoramiento antes del proceso de sustentación a docentes y a estudiantes; 3) recepción de los ejemplares de tesis; 4) entrega de tesis a los jurados revisores; 5) atención segunda revisión;
- 6) revisión y verificación permanente de levantamiento de observaciones de los jurados; 7) Envío de la lista de sustentación; 8) atención en el proceso de sustentación los días sábados y domingos; 9) verificación de dictámenes de sustentación II; 10) revisión y verificación final de forma minuciosa de cada una de las tesis en CDs antes del envío a la sede central; 11) entrega y envío de dictámenes de sustentación y otros con los documentos de la carpeta de grado; 12) revisión y filtrado de los CDs mediante el software turnltin (tesis por tesis); 13) envío de documentos de sustentación y otros; 14) envío virtual y físico de tesis o CDs al área de investigación de la Sede Central; 15) Información y atención permanente al público de lunes y sábado; 16) Gestión integral de todo proceso administrativo concerniente al área de investigación; 17) asesoramiento e

información a docentes en forma permanente de lunes a domingo; 18) conducción de reuniones periódicas, programadas una vez por semana y otras convocadas en forma extraordinaria; 19) desarrollo de actividades educativas y culturales proyectadas a organizaciones sociales y otros grupos; 20) actividades de proyección y difusión a través de los medios de comunicación radial y televisiva; 21) coordinación con autoridades municipales locales para el desarrollo de actividades educativas relacionadas a la B; 22) coordinación con Gobierno Regional para el desarrollo de actividades conjuntas – organización y ejecución de eventos entre los que podemos resaltar el evento: “Rol protagónico de la Mujer en la sociedad en el siglo XXI”; 23) ejecución de actividades con el equipo de gestión administrativa de la Escuela de Post grado de la B sede Huancayo para la entrega de grados; 24) coordinación e información permanente con las sedes de Jauja, Tarma, La Merced, Junín; 25) capacitación y asesoramiento permanente a coordinadores de sedes sobre normas y disposiciones relacionadas a los procesos de investigación.

- d) Indica que, dichas funciones desempeñaba en forma personal diaria a favor de la demandada de lunes a domingo, sin descanso semanal y por más seis horas diarias de trabajo, indica que con ello acredita que desarrollaba labores principales y no actividades de locación de servicios que la universidad trata de aparentar con la finalidad de no reconocer la relación laboral existente entre las partes, y así evitar el reconocimiento de derechos laborales a favor de la demandante, que dicha funciones son propias de la demandante como “Especialista en manejo de investigación” por ostentar el Grado Académico de Magister en Psicología Educativa (corregida en Audiencia en el sentido de que fue egresada), con ello el manejo de la metodología y los conocimientos necesarios para desempeñar el cargo de Coordinadora del Área de Investigación de la demandada, con lo que acredita una prestación personal de servicios, conforme consta de la entrega de cargo de fecha 31 de mayo del 2016, que adjunta.

**De la pretensión procesal de la existencia de una relación laboral entre el demandante y la demandada:**

- e) Señala que el Tribunal Constitucional y de los análisis de los hechos se evidencia que existe una relación laboral contractual privado a plazo indeterminado entre la demandante y demandada, se puede advertir los elementos esenciales del contrato de trabajo como son la prestación personal de servicios, dado el conjunto de

funciones que asumía la demandante de forma personal, individual y directa cuando ostentaba el cargo; que acredita la remuneración que estaba constituida por la suma de S/. 1,500.00 soles mensuales que deposita la universidad demandada en la cuenta sueldo número 355-268-93415-0-02 del Banco de Crédito del Perú, como contraprestación por el trabajo que realizaba; y la subordinación que mantenía con su ex empleadora, que el poder de dirección, control y sanción ejercía el Coordinador Regional Junín E, acredita con copia extraída de la página web de la demandada, asimismo con los correos electrónicos que le enviaba a su correo el Coordinador disponiendo actividades, funciones correcciones propias del área de investigación; además indica que tuvo un horario impuesto desde el inicio de su relación laboral que fue cumplido hasta la fecha, inclusive existía un cuaderno de donde se registraba lo ingresos y salidas, que el coordinador tiene en su poder, donde se advertirá el registro de salidas de la misma a horas 10:00 o 11:00 m por trabajo de horas extras; acredita la subordinación con los oficios remitidos a doctor J y Dra. H y correos electrónicos que la demandante envía como respuesta a los requerimientos de información de avance y actividades entre otros.

- f) En cuanto a la Indemnización por despido arbitrario, indica que le corresponde su pago porque entre las partes existió realmente un contrato de trabajo a plazo indeterminado al encontrarse presente los elementos esenciales del contrato de trabajo.
- g) Por último señala que acreditada su relación laboral, corresponde percibir los beneficios sociales que son otorgados a todo trabajador del régimen laboral del sector privado, por todo el tiempo que duró el vínculo laboral, desde el 10 de agosto del año 2013 hasta el 30 de mayo del año 2015, más el pago de intereses de ley que le corresponde; como son:
  - 1) Compensación por tiempo de servicios, por todo el periodo laborado.
  - 2) Pago de gratificaciones devengadas por fiestas patrias y navidad, solicita por el periodo laborado.
  - 3) De las vacaciones no gozadas y vacaciones trucas, solicita por el periodo laborado.
  - 4) Pago de asignación familiar, indica que no se le ha pagado y que tiene dos hijos de edad escolar y universitaria.
  - 5) Del pago por concepto de descansos semanal no gozados, por haber laborado durante toda la semana.

- 6) Pago por concepto de horas extras trabajadas, trabajaba de dos a cuatro horas más del horario de trabajo.

## **2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:**

**La B**, representado por don D, absuelve la demanda negando y contradiciendo todos los extremos de la demanda, por lo que solicita que se declare infundada en atención a los siguientes fundamentos:

- a) Que, es cierto que los funcionarios y trabajadores de la Universidad están sujetos al régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo 728 y normas complementarias.
- b) Señala que la demandante no ha tenido vínculo laboral con su representada, su condición siempre ha sido de una prestadora de servicio eminentemente autónoma, debido a que ésta tenía vínculo laboral de dependencia con la Institución Educativa Estatal Santa Isabel – Huancayo, y por lo tanto no podía tener vínculo de dependencia con su representada, la misma demandante exigió que su relación laboral sea autónoma a través de la locación de servicios, en ese sentido es que ha emitido recibo de honorarios , los mismos que son necesarios para el cobro de la retribución que se le pagaba por los servicios personales autónomos que brindaba; que se le cancelaba en una cuenta de ahorros de la misma demandante.
- c) Indica que es un imposible material la realización de los hechos que la demandante señala, es por ello que la relación contractual con mi representada, ha sido eminentemente autónoma ya que era la misma demandante quien establecía su forma de prestación de servicios y la oportunidad que brindaba los mismos, de tal manera que no afectara su relación con la entidad pública para la que laboraba.
- d) **De la pretensión procesal de la existencia de una relación laboral entre la demandante y la demandada**, precisan que resulta inaplicable en el presente caso, que en el desarrollo de la relación contractual siempre evidencia una prestación autónoma de servicios, no configurándose en ningún momento un vínculo laboral; en cuanto a que concurren los elementos esenciales del contrato de trabajo ello es falso, ha sido de naturaleza civil autónoma; en cuanto a los correos electrónicos que menciona estos no evidencian subordinación por el contrario sólo son correos de coordinación y otros de mestos son completamente apócrifos pues, no tiene ni autor o remitente, ni fecha de emisión, por lo que no tiene eficacia probatoria.

- e) En cuanto al horario de trabajo, es un documento que ha sido elaborado por la misma demandante, especialmente para este caso concreto, no tiene sello del coordinador general, por lo que no tiene valor probatorio alguno, que las oficinas de la Universidad en Huancayo hasta las 9:00p.m., estas oficinas solo están abiertas hasta la 7:00 pm, y los fines de semana solo laboran los docentes que tiene cursos programados y solamente el día sábado por mañana y por la tarde y el domingo medio día, que la demandante miente en este extremo de la demanda. En cuanto al acta de infracción precisa que esta no es un acto definitorio ni resolutorio, que no se puede tener como prueba definitiva.
- f) Manifiesta en cuanto a la indemnización por despido arbitrario, no es posible el pago de una indemnización, porque no ha existido despido, sólo se ha dado la conclusión de un contrato de locación de servicios y que no le corresponde los beneficios sociales demandados e intereses legales y costas.

### **3.- AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:**

Con fecha cuatro de noviembre del año dos mil diecisiete, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, con asistencia de las partes, se dejó constancia que no se arribó a ningún acuerdo conciliatorio; por lo que se procedió a fijar las pretensiones materia de juicio, siendo las siguientes:

- 1) **PRIMERA PRETENSION PRINCIPAL:**  
**LA DECLARACION JUDICIAL DE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO LABORAL DEL REGIMEN PRIVADO A PLAZO INDETERMINADO** por el periodo comprendido desde el 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.
- 2) **SEGUNDA PRETENSION PRINCIPAL:**  
**SE DECLARE EL DESPIDO ARBITRARIO DE LA DEMANDANTE**, en consecuencia, se ordene el **PAGO DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO en la suma de seis mil trescientos setenta y cinco con 00/100 nuevos soles (S/.6,375.00).**
- 3) **TERCERA PRETENSION PRINCIPAL:**  
**EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES POR LA SUMA DE CINCUENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS TREINTA Y CINCO CON 84/100 NUEVOS SOLES (S/.53,635.84)**, conforme al siguiente detalle:  
Por **COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS** la suma de **cuatro mil novecientos sesenta y cinco con 63/100 nuevos soles (S/.4,965.63)**, que corresponde desde el 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.  
Por **GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD** la suma de **ocho mil seiscientos sesenta y dos con 50/100 nuevos soles (S/.8,662.50)**, por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del

2016.

**Por VACACIONES, VACACIONES NO GOZADAS y VACACIONES TRUNCAS la suma de seis mil setenta y cinco con 83/100 nuevos soles (S/.6,075.83), por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.**

**Por ASIGNACION FAMILIAR la suma de dos mil quinientos sesenta con 00/100 nuevos soles (S/.2,560.00), por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.**

**Por DESCANSOS SEMANALES NO PAGADOS la suma de siete mil quinientos cincuenta con 00/100 nuevos soles (S/.7,550.00), por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.**

**Por HORAS EXTRAS la suma de veintitrés mil ochocientos veintiuno con 88/100 nuevos soles (S/.23,821.88), que corresponde por el periodo del 01 de Agosto del 2013 al 30 de Mayo del 2016.**

**La ENTREGA DE CERTIFICADO DE TRABAJO.**

**4) PRETENSIONES ACCESORIAS: El Pago de:**

Los intereses legales respecto de cada uno de las pretensiones demandadas.  
Las costas y costos procesales, que se liquidaran en ejecución de sentencia.

**4.- AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:**

Con fecha diez de marzo del año dos mil diecisiete, se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, con la asistencia de las partes; se procedió al alegato de apertura, se admitieron los medios probatorios de las partes, no formularon cuestiones probatorias, seguidamente dieron sus alegatos finales; por lo que la causa se encuentra expedita para tomar una decisión sobre el conflicto.

**PARTE CONSIDERATIVA**

**PRIMERO.**- El Artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política del Perú prevé que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. El Debido Proceso implica que el juzgador al resolver la controversia que se suscite lo haga con arreglo a Derecho y en el marco del procedimiento preestablecido aplicando para ello los principios que inspiran el proceso<sup>1</sup>. Asimismo, el Título Preliminar del Código Procesal Civil en su artículo I precisa el Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva: *“Toda Persona Tiene Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”*. El derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es inherente a toda persona. Según Gonzales Pérez *“... el derecho a la tutela jurisdiccional es el derecho de toda persona a que se le haga justicia, a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con unas garantías mínimas”*<sup>2</sup>.

**SEGUNDO.**- Que, de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo número 29497, aplicable al presente caso; el Proceso Laboral se inspira, entre otros, en los principios de Inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales, debiendo el Juez velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. De otro lado, el artículo 21° del mismo cuerpo normativo señala la oportunidad para ofrecer los medios probatorios (entiéndase a los medios probatorios, como los instrumentos en virtud de los cuales las partes que integran la relación jurídico procesal pretenden acreditar sus afirmaciones con la finalidad de que se les conceda lo peticionado en la demanda, en la contestación de la demanda, en la reconvención o en la contestación de esta). Asimismo, el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos establece que: *la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, siendo su finalidad abstracta lograr la paz social en justicia; siendo ello así, los medios probatorios aportados por las partes deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, ninguna prueba puede ser estudiada en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto, dado que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios se pueden sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso.*

**TERCERO.**- La controversia, en este caso, se circunscribe en principio a dilucidar los hechos que requieren de actuación probatoria fijado en este proceso (fojas 1925):

Determinar si la relación contractual de la actora con la demandada por el periodo comprendido del 01 de agosto del 2013 al 30 de mayo del 2016 fue de naturaleza civil o laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo 728.

Determinar si la extinción de la relación laboral de la demandante con la demanda obedece a un despido arbitrario o a la culminación de un contrato de locación de servicios.

Determinar si a la actora le corresponde indemnización por despido arbitrario y el pago de los beneficios económicos demandados (CTS, Derecho vacacional, Gratificaciones legales, Asignación Familiar, Descanso semanal no pagado, horas extras y por escolaridad) por el importe total de S/. 60,010.84; Así como la entrega del certificado de trabajo

**CUARTO.**- **LA CONSTITUCIÓN Y OTRAS NORMAS INTERNACIONALES CON RESPECTO AL DERECHO AL TRABAJO;**

Se debe de tener en claro que el artículo 22° de nuestra Constitución, prescribe “*El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona*”, de ello se infiere claramente el reconocimiento del derecho al trabajo como un

derecho fundamental, por tanto, de protección constitucional. Igual criterio ha tomado el máximo intérprete de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional Peruano, al referirse sobre el aspecto individual del derecho al trabajo, en la STC Exp. No. 1124-2001-AA, donde manifiesta: “*El contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa*”. Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el inciso 1 del artículo 23 señala que: “*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*”. En igual sentido tenemos que el numeral 1 del artículo 6 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** señala que: “*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho*”.

**SEXTO.- DETERMINAR SI LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE LA ACTORA CON LA DEMANDADA POR EL PERIODO COMPRENDIDO DEL 01 DE AGOSTO DEL 2013 AL 30 DE MAYO DEL 2016 FUE DE NATURALEZA CIVIL O LABORAL BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 728.**

**6.1 LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD.-** En principio debemos señalar que el contrato de trabajo es reconocida por la doctrina más calificada como un contrato-realidad, el cual se configura por la presencia de los tres elementos esenciales que lo tipifican: La prestación personal, la remuneración y la subordinación, es así que a mérito al principio de primacía de la realidad deben prevalecer los hechos y la forma cómo se produce la prestación de servicios en la realidad por encima del nombre o denominación que las partes hayan determinado para su contrato. En ese sentido, se pronunció también el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000, en cuyo primer acuerdo se sostuvo que: “*Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferirse la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad, sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan*”. Por su parte, es preciso diferenciar la naturaleza de los contratos civiles como es el de locación de servicios con un contrato de trabajo:

**6.2 EL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.-** Se regula por lo dispuesto en el Código Civil artículos 1764 y siguientes; el acreedor de los servicios es

denominado "comitente" y quien presta los mismos es el "locador". En el contrato de locación de servicios la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata. Entre otras características de la prestación de servicios no subordinada, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores a su real saber y entender, es decir, sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos dicho locador puede ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente.

**6.3 EL CONTRATO DE TRABAJO.**- El contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: *prestación personal de servicios, remuneración y subordinación*; estos elementos se encuentran reconocidos no solo por la Jurisprudencia y la doctrina laboral sino por el ordenamiento positivo, así como el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral -LPCL-, aprobada por Decreto Supremo No. 003-97-TR, indica que en *"toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado"*, Siendo el segundo elemento la más saltante que marca la diferencia con los contratos civiles, las manifestaciones del poder de dirección, son entre otros, el establecimiento del horario de trabajo, reglamentación de labor, dictado de órdenes, fiscalización de labores y el poder disciplinario, en armonía al artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 03-97-TR.

**6.4** En relación a la acreditación de la relación laboral pretendida por la actora, dentro de este nuevo esquema procesal laboral, tenemos que conforme al numeral 2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, se ha previsto expresamente el principio de laboralidad del Derecho Laboral regulando tajantemente que: *"Acreditada la prestación personal de servicios, se presume al existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario"*(resaltado y subrayado añadido), principio que encuentra respaldo también en el principio de **"facilitación probatoria"** doctrinariamente desarrollado por el Derecho Procesal del Trabajo como mecanismo compensador de las dificultades probatorias de la parte débil de la relación procesal con la finalidad de lograr la eficacia de las normas laborales y resolver la causa con justicia. Explicemos ello, si un trabajador sostiene que ha laborado en una empresa, ahora ya no es necesario que acredite que su prestación personal de servicios sea subordinada, sino

basta que acredite que tiene prestación personal de servicios ante el empleador, y surge una presunción que es la existencia del vínculo laboral a Plazo indeterminado, salvo prueba en contrario del empleador.

#### **ANALISIS DEL CASO EN CONCRETO.-**

**6.5** La accionante sostiene, que con fecha primero de agosto de 2013 ingresó a laborar para la demandada como Coordinadora del Área de Investigación hasta el treinta de mayo de 2016; al respecto, obra a folios 64 al 1702 y de 1804 al 1813, obra el reporte de correos electrónicos recibidos de la Dra. Bertha Ulloa Rubio Coordinadora del Área de Investigación de la Escuela de Post Grado de la Universidad demandada de Trujillo y por el doctor Jaime Tucto Ruiz Director de la Dirección académica y acreditación de la Escuela de Post Grado de la Universidad demandada; los Oficios y correos remitidos a dichas personas por la demandante; *el*

*que describe todas las actividades efectuadas por la actora dentro de la Universidad demandada, tales como: “1) atención al público usuario en los múltiples servicios de la Escuela de Post grado de forma diaria; 2) asesoramiento antes del proceso de sustentación a docentes y a estudiantes; 3) entrega de tesis a los jurados revisores; 4) revisión y verificación de levantamiento de observaciones de los jurados; 5) Envío de la lista de sustentación; 6) atención en el proceso de sustentación los días sábados y domingos; 7) entrega y envío de dictámenes de sustentación y otros; 8) conducción de reuniones periódicas, programadas una vez por semana y oras convocadas en forma extraordinaria; 9) coordinación e información permanente con las sedes de Jauja, Tarma, La Merced, Junín.”; entre otros; documentos que generan indicios sobre la prestación de servicios como coordinadora; los que no han sido cuestionados por la contraparte, conservando su valor probatorio; asimismo, tenemos que la demandada si bien niega sobre la prestación de servicios permanentes de la actora, pero niega que ha prestado servicios de locación de servicios, revisado los documentos en aplicación del segundo párrafo del artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 que detalla “La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos”. **Teniendo por cierta la prestación de servicios del accionante como Coordinadora del Área de Investigación de la escuela de Post Grado de la “B” Sede Huancayo.***

**6.6** A fin de establecer la existencia o no la existencia de una prestación laboral analizaremos si se habría cumplido indistintamente con los siguientes *rasgos de laboralidad*<sup>4</sup>: *a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) pago de remuneración a la demandante; y, f) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud, por lo*

que debe entenderse como su conversión a un contrato de trabajo de duración indeterminada, por contener aquellos una encubierta relación laboral que no concuerda con la realidad. Veamos, de lo actuado se advierte lo siguiente: Obra a folios 56, el Acta de entrega de cargo –Coordinación del área de investigación de la Escuela de Post Grado de la Universidad “César Vallejo” Sede Huancayo, quien entrega el cargo de Coordinación con el informe de las labores efectuadas, documentos utilizados en el área a cargo de la actora; al respecto, emisión de tal documento que fue recepcionado por la Universidad demandada – Mesa de Partes, es una prueba indubitable del contacto directo y subordinado de la accionante y la demandada; por otro lado, también tenemos, los recibos por honorarios y las copias simples de movimientos de cuanta de sueldo N° 355-268-93415-0-02 del Banco de Crédito del Perú que obran de folios 24 al 54 y de 1874 al 1888, por el periodo demandado por la actora, de los que se advierte continuidad en la prestación de servicios y el compromiso de pago periódico mensual de honorarios profesionales; asimismo, el documento denominado “Horario de Trabajo del Personal de la ORCI JUNÍN Huancayo, que obra a folios 62, en la que se advierte como responsable la demandante debidamente suscrita por la demandante y visto bueno del Coordinador Regional, que no ha sido materia de contradicción por la demandada; **hechos que evidencian la existencia de rasgos de laboralidad en la prestación de servicios**, habiendo superado en exceso el periodo de tres meses que prevé el artículo 10° del D.S.N° 03-97-TR.

Por lo que, en aplicación del *Principio de Primacía de la Realidad*<sup>5</sup>, que determina que ante discrepancia entre el mundo real de los hechos efectivos y del mundo formal de los documentos, debe preferirse la realidad, en consecuencia, el contrato verbal de locación de servicios por la actora desde el 01 de agosto de 2013 hasta el 30 de mayo de 2016, se habrían desnaturalizado a razón de este principio, máxime aún, si este nuevo esquema procesal laboral, conforme al numeral 2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, ha previsto expresamente que: *“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”*(resaltado añadido), **teniendo como consecuencia, la existencia de un contrato de duración indeterminada.**

**SÉPTIMO: DETERMINAR SI LA EXTINCIÓN LABORAL OBEDECE A UN DESPIDO ARBITRARIO O AL VENCIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**7.1.- El Despido Arbitrario**

El despido “arbitrario” según nuestra legislación y la jurisprudencia, está definido como aquel acto unilateral por parte del empleador, por el cual cesa definitivamente la relación laboral, la que comprende una amplia gama de comportamientos atribuibles al empleador: el despido sin motivo alguno o por causa no establecida por ley o reglamento interno de trabajo; o que habiendo incurrido en causa justa ésta no ha sido probada en un proceso judicial por parte del empleador, o no sea suficiente para producir un efecto tan drástico sobre el contrato; y finalmente cuando no ha cumplido con respetar el procedimiento previo al despido. No hay duda entonces, que el ámbito de protección ante un despido arbitrario no es sino la manifestación de la especial protección que la Constitución confiere a los trabajadores frente a eventuales decisiones arbitrarias por parte de los empleadores de dar por finalizada una relación jurídica – laboral, ya que implicaría una violación al derecho al trabajo y a la dignidad del trabajador. De ahí que la Constitución, en su artículo 27° haya señalado que *“la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*, reconociendo, como lo señala la doctrina, la interdicción de la arbitrariedad del empleador sobre el trabajador en cuanto al rompimiento de la relación laboral sin causa alguna.

## **7.2.- Análisis del caso concreto**

La accionante refiere que es despedida arbitrariamente sin causa justificada debido a que ingreso desde del 01 de agosto de 2013 de forma verbal, concluyendo la relación laboral con la demandada el 30 de mayo del año 2016, indica que ha sucedido un despido arbitrario debido a que fue despedida sin motivo alguna, de forma unilateral e intempestiva con el Oficio N° 0584-2016-EPG/UCV-HYO, de fecha 30 de mayo de 2016, que se encuentra suscrita por el Coordinador Regional Junín de la B señor E. En principio, de autos se observa de los documentos adjuntados a su demanda donde figura que la demandante prestaba sus servicios como Coordinadora del Área de Investigación para la universidad demandada desde el 01 de agosto del año de 2013; lo cual queda establecido además en la audiencia de juzgamiento como periodo de trabajo desde el 01 de agosto del año 2013 hasta el 30 de mayo de 2016, fecha en la que le cursaron el Oficio antes indicado sin motivo alguno; concluyendo que se verificó que el empleador no le remitió a la demandante la carta de pre aviso de despido ó carta de despido, indicándole el término de la relación laboral, es decir, ello denota una actitud unilateral de la demandada respecto a la extinción de la relación laboral, el mismo que es sancionado con una indemnización; y estando a que la parte demandada mantiene su posición de que fue un contrato de locación de servicios y no acreditando tal hecho, toda vez que el contrato fue verbal, las presunciones legales relativas abonan a favor de la tesis

de la parte demandante, puesto que no se ha desvirtuado el despido arbitrario ocurrido. Por lo expuesto, se concluye que no existió causa justa ni comprobada que amparen el actuar de la Universidad demandada frente a la actora, por lo que se determina que la extinción del vínculo laboral de la accionante con la Empresa demandada obedeció a un despido arbitrario, resultando amparable en el presente extremo.

**OCTAVO: DETERMINAR SI A LA ACTORA LE CORRESPONDE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y EL PAGO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS DEMANDADOS (CTS, DERECHO VACACIONAL, GRATIFICACIONES LEGALES, ASIGNACIÓN FAMILIAR, DESCANSO SEMANAL NO PAGADO Y HORAS EXTRAS) POR ESCOLARIDAD) POR EL IMPORTE TOTAL DE S/. 60,010.84; ASÍ COMO LA ENTREGA DEL CERTIFICADO DE TRABAJO:**

**8.1 Determinar si a la actora le corresponde indemnización por despido arbitrario,** habiéndose determinado en el considerando séptimo, que la extinción del vínculo laboral de la actora con la Universidad demandada, obedeció a un despido arbitrario, consecuentemente, a la actora le corresponde la indemnización por Despido Arbitrario, el mismo que se encuentra establecido en el Artículo 38° del D.S. 003-97-TR: “*la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba*”; Por consiguiente, a la actora le corresponde percibir la indemnización por Despido arbitrario del periodo de 01 de agosto de 2013 al 30 de mayo del año 2016, periodo que fue establecido durante la audiencia de juzgamiento así con el monto de S/. 1,500.00 nuevos soles como remuneración percibida por la actora por todo el periodo laborado.

**CÁLCULO DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO:**

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**

**1 Indemnización por despido arbitrario de trabajador permanente**

**1.1 Remuneración Computable**

- Sueldo Básico	S/.	1,500.00
- Sasignación Familiar	S/.	75.00
- Descanso Semanal	S/.	433.33
<b>Total remuneración computable:</b>	<b>S/.</b>	<b>2,008.33</b>

**1.2 Tiempo Computable para la Indemnización**

	día	mes	año
- Fecha de ingreso	01	08	2013
- Fecha de cese por despido	30	05	2016
- Total tiempo computable:	0	10	2

**1.3 Cálculo de la Indemnización**

- Remuneración y media:	S/.	2,008.33	1.5	S/.	<b>3,012.50</b>
- Por los años completos			<b>AÑOS</b>		
S/ (1 Remuneración y (1/2)	S/.	3,012.50	2	S/.	6,025.00

- Por los meses completos				<b>MESES</b>		
S/. (1 Remuneración y (1/2)	S/.	3,012.50	12	10		S/. 2,510.42
- Por los días completos					<b>DIAS</b>	
S/. (1 Remuneración y (1/2)	S/.	3,012.50	12	30	0	S/. -
<b>Total Indemnización :</b>						<b>S/. 8,535.42</b>

(\* ) *máximo doce (12) remuneraciones*

## **NOVENO: RESPECTO AL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**

Al haberse establecido el record laboral de la actora que fue durante el periodo del 01 de agosto de 2013 al 30 de mayo del año 2016; se debe tener en cuenta la carga probatoria dispuesta en el literal a) del artículo 26° de la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal de Trabajo,<sup>6</sup> y a razón del numeral 2) del artículo 26° de la Constitución política donde establece el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador.

**Compensación por Tiempo de Servicios:** Habiéndose acreditado la relación laboral de la demandante, con la demandada Unidad César Vallejo; por lo que, resulta pertinente amparar esta pretensión de conformidad con el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR y su Reglamento D.S.N° 004-97-TR<sup>7</sup>, advirtiéndose que de autos se observa que la demandada no ha cumplido con dicho pago para ello se efectuara la liquidación por todo el periodo laborado por la demandante 01 de agosto de 2013 al 30 de mayo del año 2016.

**Gratificaciones legales.**-No habiendo acreditado debidamente la emplazada el pago, esta pretensión resulta amparable de conformidad con la Ley N° 27735 y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-2002-TR y Decreto Supremo N° 017-2002-TR, por el cual se modifica el artículo 3°, numeral 3,4 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, estando a que artículo 4° de la Ley N° 27735<sup>8</sup> y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 005-2002-TR<sup>9</sup>, establecen la forma del cálculo de la gratificación, por lo que debe efectuarse el cálculo teniendo en cuenta el monto percibido por la actora de S/: 1,500.00 nuevos soles, el mismo se realizará por todo el periodo laborado.

**Vacaciones no gozadas y vacaciones truncas.**- Acreditada la relación laboral entre la actora y la demandada resulta amparable en este extremo, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR, por todo el periodo laborado.

**Asignación Familiar:** En el presente caso, la parte accionante ha demostrado el requisito mínimo para el otorgamiento de este beneficio, conforme lo estipula el artículo 5 del D.S.N° 035-90-TR, que a la letra dice: “*Son requisitos para tener derecho a percibir la asignación familiar, tener vínculo laboral vigente y*

*mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años.”;*  
por lo que en el presente caso, si bien no mantiene vínculo laboral empero si ha demostrado tener dos hijos conforme se encuentra acreditado en autos, además debe tenerse presente la naturaleza de trabajo con la que prestó servicios la actora, por lo que debe calcularse por el periodo laboral prestado por la actora para la demandada.

**Asignación por escolaridad:** La parte accionante si bien lo solicita, empero no sustenta su pedido, tampoco indica la norma ha otorgársele dicho beneficio, puesto que es otorgado en forma obligatoria a los servidores públicos bajo el régimen privado, por lo que no resulta amparable este extremo de la demanda.

**Horas extras,** El artículo 10° del **TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR** señala.-

*“El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. (\*) (\*) De conformidad con el Artículo 2 del D.S.N° 012-2002-TR, del 09-08-2002, la determinación de la cantidad de horas extras laboradas para efecto de la aplicación de las sobretasas, se calcula sobre el trabajo en sobretiempo que exceda la jornada diaria de trabajo”.*

En concordancia con el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, que establece que *“23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, (...)”.* De manera, que le corresponde a la accionante la acreditación de la labor efectuada en exceso. En consecuencia, no obra en autos ningún documento mediante el cual tenía control de asistencia, **declarándose infundada en este extremo por improbanza en aplicación del artículo 200° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente caso.**

**Descanso semanal no gozado,** Se ha establecido que la accionante ingresó a laborar para la demandada desde el 01 de agosto de 2013, hasta el 30 de mayo de 2016; siendo así, nuestro ordenamiento jurídico nacional ampara el disfrute del tiempo libre y al descanso, reconocido en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, donde establece que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados, y el inciso 22 del artículo 2 de la misma, dispone que toda persona tiene derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, ello es concordante con el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 713, que señala lo siguiente: *“El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas*

de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente el día domingo.”; en ese orden de ideas, habiendo la actora acreditado haber laborado de lunes a domingo conforme al documento que obra a folios 62, le corresponde el **PAGO DE REMUNERACIONES POR UN DÍA DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO**, se ha producido en distintos días de la semana, por no haber establecido la Universidad demandada, los días de descanso de su personal; consiguientemente, resulta amparable el pago de los días de descanso laborados por la demandante desde el 02 de marzo de 2015 a la fecha de cese 30 de mayo de 2016, incluido la sobretasa del 100%.

**Entrega de Certificado de Trabajo**, Al haberse demostrado la existencia de una relación laboral entre las partes por los siguientes periodos del 01/08/2013 al 30/05/2016, y no habiendo acreditado la demandada haber efectuado el otorgamiento del certificado de trabajo por el segundo periodo de conformidad a lo que establece el Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, en su Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final: *“Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de los cuarenta y ocho horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento”*; en consecuencia, debe disponerse su respectiva entrega con las debidas formalidades de ley, por el tiempo laborado que se reconoce en la presente resolución, en calidad de Coordinadora del Área de Investigación de la Escuela de Post Grado de la B demandada sede Huancayo.

**DECIMO.- DE LA LIQUIDACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES AMPARADOS POR LA JUDICATURA:**

Depósito	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración Básica	Asignación Familiar	Descanso Semanal	1/6 Gratificación	Remuneración Computable	CTS
<b>Periodo 01/08/2013 - 30/05/2016</b>								
oct-13	01/08/13 - 31/10/13	03 meses	1,500.00	75.00	216.67	-	1,791.67	447.92
abr-14	01/11/13 - 30/04/14	06 meses	1,500.00	75.00	433.33	269.68	2,278.01	1,139.00
oct-14	01/05/14 - 31/10/14	06 meses	1,500.00	75.00	433.33	334.72	2,343.06	1,171.53
abr-15	01/11/14 - 30/04/15	06 meses	1,500.00	75.00	433.33	334.72	2,343.06	1,171.53
oct-15	01/05/15 - 31/10/15	06 meses	1,500.00	75.00	433.33	334.72	2,343.06	1,171.53
abr-16	01/11/15 - 30/04/16	06 meses	1,500.00	75.00	433.33	334.72	2,343.06	1,171.53
oct-16	01/05/16 - 30/05/16	01 mes	1,500.00	75.00	-	-	1,575.00	131.25

TOTAL CTS

6,404.28

Depósito	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración Básica	Asignación Familiar	Descanso Semanal	Remuneración Computable	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN	VACACIONES
<b>Periodo 01/08/2013 - 30/05/2016</b>									
2013 - 2014	01/08/13 - 31/07/14	01 año	1,500.00	75.00	433.33	2,008.33	2,008.33	2,008.33	-
2014 - 2015	01/08/14 - 31/07/15	01 año	1,500.00	75.00	433.33	2,008.33	2,008.33	-	-
Trunco	01/08/15 - 30/05/16	10 meses	1,500.00	75.00	433.33	2,008.33	-	-	1,673.61

**TOTAL  
VACACIONES**

**4,016.66**

**2,008.33**

**1,673.61**

PERIODO		Tiempo Efectivo	Remuneración Básica	Asignación Familiar	Descanso Semanal	Remuneración Computable	Gratificación Legal
<b>Periodo 01/08/2013 - 30/05/2016</b>							
2013	diciembre	05 meses	1,500.00	75.00	366.67	1,941.67	1,618.06
2014	julio	06 meses	1,500.00	75.00	433.33	2,008.33	2,008.33
	diciembre	06 meses	1,500.00	75.00	433.33	2,008.33	2,008.33
2015	julio	06 meses	1,500.00	75.00	433.33	2,008.33	2,008.33
	diciembre	06 meses	1,500.00	75.00	433.33	2,008.33	2,008.33
2016	julio	05 meses	1,500.00	75.00	366.67	1,941.67	1,618.06

**TOTAL  
GRATIFICACIÓN**

**11,269.44**

Año	Mes	Tiempo Efectivo		Remuneración Mínima Vital	Asignación Familiar 10%	Total Asignación Familiar
		Mes	Día			
<b>Periodo 01/08/2013 - 30/05/2016</b>						
2013	agosto	1		750.00	75.00	75.00
	septiembre	1		750.00	75.00	75.00
	octubre	1		750.00	75.00	75.00
	noviembre	1		750.00	75.00	75.00
	diciembre	1		750.00	75.00	75.00
2014	enero	1		750.00	75.00	75.00
	febrero	1		750.00	75.00	75.00
	marzo	1		750.00	75.00	75.00
	abril	1		750.00	75.00	75.00
	mayo	1		750.00	75.00	75.00
	junio	1		750.00	75.00	75.00
	julio	1		750.00	75.00	75.00
	agosto	1		750.00	75.00	75.00
	septiembre	1		750.00	75.00	75.00
	octubre	1		750.00	75.00	75.00
	noviembre	1		750.00	75.00	75.00
	diciembre	1		750.00	75.00	75.00

2015	enero	1		750.00	75.00	75.00
	febrero	1		750.00	75.00	75.00
	marzo	1		750.00	75.00	75.00
	abril	1		750.00	75.00	75.00
	mayo	1		750.00	75.00	75.00
	junio	1		750.00	75.00	75.00
	julio	1		750.00	75.00	75.00
	agosto	1		750.00	75.00	75.00
	septiembre	1		750.00	75.00	75.00
	octubre	1		750.00	75.00	75.00
	noviembre	1		750.00	75.00	75.00
	diciembre	1		750.00	75.00	75.00
2016	enero	1		750.00	75.00	75.00
	febrero	1		750.00	75.00	75.00
	marzo	1		750.00	75.00	75.00
	abril	1		750.00	75.00	75.00
	mayo	1		750.00	75.00	75.00

**TOTAL ASIGNACIÓN FAMILIAR**

**2,550.00**

**DESCANSO  
SEMANTAL**

ANO	MES	Rem. Mensual	Domingos	costo x día	Total por trabajo realizado	i) Remuneración por el trabajo realizado y ii) Sobretasa
			a	b	a*b	
	marzo	1,500.00	5	50.00	250.00	500.00
	abril	1,500.00	4	50.00	200.00	400.00
	mayo	1,500.00	5	50.00	250.00	500.00
	junio	1,500.00	4	50.00	200.00	400.00
	julio	1,500.00	4	50.00	200.00	400.00
	agosto	1,500.00	5			



				50.00	250.00	500.00
	septiembre	1,500.00	4	50.00	200.00	400.00
	octubre	1,500.00	4	50.00	200.00	400.00
	noviembre	1,500.00	5	50.00	250.00	500.00
	diciembre	1,500.00	4	50.00	200.00	400.00
2016	enero	1,500.00	5	50.00	250.00	500.00
	febrero	1,500.00	4	50.00	200.00	400.00
	marzo	1,500.00	4	50.00	200.00	400.00
	abril	1,500.00	4	50.00	200.00	400.00
	mayo	1,500.00	5	50.00	250.00	500.00
<b>TOTAL DESCANSO SEMANAL</b>						<b>6,600.00</b>

<b>Detalle</b>	<b>Liquidación</b>
I. Indemnización por Despido Arbitrario	8,535.42
II. CTS	6,404.28
III. Vacaciones no Gozadas	4,016.66
IV. Indemnización Vacacional	2,008.33
V. Vacaciones Truncas	1,673.61
VI. Gratificaciones Legales	11,269.44
VII. Asignación Familiar	2,550.00
VIII. Descanso Semanal	6,600.00
<b>TOTAL</b>	<b>43,057.74</b>

Estando al cálculo de beneficios sociales, efectuadas por la Perito del Módulo Laboral de Huancayo; la **B**, deberá pagar a favor de la actora **A**, la suma de **CUARENTA Y TRES MIL CINCUENTISIETE CON 74/100 NUEVOS SOLES (S/. 43,057.74 NUEVOS SOLES)** por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario, Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, Vacaciones Truncas, Gratificaciones Legales, Asignación familiar y descanso semanal.

**DECIMO PRIMERO.- INTERESES LEGALES, COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO:**

De conformidad con el Art. 14° de la Ley N° 29497, se establece de manera expresa los costos y costas del proceso, las que deberán ser liquidados conforme el Art. 411 y 417 del C.P.C., y en cuanto a los intereses legales de aplicación el D.L.N° 25920.

**RESOLUCIÓN**

Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Art. N° 138 de la Constitución Política del Perú vigente.

**SE**

**RESUELVE:**

**DECLARAR:**

1. **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **A**, **contra la B**, sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales.
2. **ORDENO** que la demandada **B** cumpla con pagar a favor de la demandante **NADIR SALINOVA MARIN TARAZONA**, la suma total de **CUARENTA Y TRES MIL CINCUENTISIETE CON 74/100 NUEVOS SOLES (S/. 43,057.74 NUEVOS SOLES)** por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario, Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, Vacaciones Truncas, Gratificaciones Legales, Asignación familiar y descanso semanal, más los intereses legales, costos y costas del proceso,

la misma que será calculada en ejecución de sentencia. Asimismo, CUMPLA la demandada con entregar a la demandante el certificado de trabajo con las debidas formalidades de ley, por el tiempo laborado que se reconoce en la presente resolución, en calidad de Coordinadora del Área de Investigación de la escuela de Post Grado de la Universidad demandada sede Huancayo.

3. **INFUNDADA LA DEMANDA** por concepto de horas extras.
4. **IMPROCEDENTE LA DEMANDA** por concepto de escolaridad.

**NOTIFIQUESE.-**

**PODER JUDICIAL**  
**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN**  
**Sala Laboral Permanente de Huancayo**  
**Jirón Parra del Riego N° 400, El Tambo, Central telefónica (064) 481490**

Sumilla: Por la naturaleza de la función, su importancia en la actividad principal de la universidad y su ubicación en su estructura orgánica, la coordinadora del área de investigación sólo puede prestar sus servicios en una relación laboral subordinada y no mediante una contratación civil.

**Expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02**

**JUECES** : C, D y E.  
**PROVIENE** : 2° Juzgado Especializado de Trabajo  
**GRADO** : **SENTENCIA APELADA**  
**Juez Ponente** : F

**RESOLUCIÓN N° 09**

**Huancayo, 18 de mayo de 2017.**

En los seguidos por A contra la B sobre indemnización por despido arbitrario y otros, el Colegiado ha expedido en segunda instancia la:

**SENTENCIA DE VISTA N° - 2017**

**I. ASUNTO**

**Materia del Grado**

1. Viene en grado de apelación la Sentencia contenida en la Resolución N° 5 del 17 de marzo de 2017 que obra a páginas 1,928 y siguientes en el extremo que declara **FUNDADA** en parte la demanda, con lo demás que contiene.

### **Fundamentos del recurso**

La mencionada resolución es apelada por la parte demandada mediante recurso de pp. 1,955 y ss., cuyos fundamentos de los agravios se resumen en indicar lo siguiente:

2. Es falso que la demandante cumpliera la función de atención al público, pues solo se limitaba a ser coordinadora Del área de investigación.

3. Entre la entidad demandada y la actora solo existía un contrato de locación de servicios, debido a que ella es trabajadora dependiente de una institución educativa estatal; en ese sentido resultaría imposible que se haya dedicado a una labor permanente en otra institución.

4. El juez de Origen realiza un errado análisis sobre los rasgos de laboralidad, pues centra su decisión en dos documentos unilaterales. En primer lugar, el acta de entrega de cargo es un documento unilateral redactado por la demandante ex profesamente para el presente caso; el hecho de que este documento haya ingresado por mesa de partes de la universidad no prueba ninguna relación laboral. Del mismo modo, el horario de trabajo es un documento elaborado y propuesto por la misma trabajadora, tal es así que en él aparece como autora del mismo, por lo que no puede tomarse como un elemento suficiente para acreditar subordinación.

5. La demandante, en cualquier caso, podría ser considerada como personal de confianza, pues no estaba sujeta a fiscalización; por consiguiente no le correspondería el pago de la indemnización que reclama.

### **TEMA DE DECISIÓN:**

6. En la presente controversia, corresponde determinar si:

- La demandante mantuvo un vínculo laboral de régimen privado a plazo indeterminado con la B.

- El pago o no de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales.

## **II. FUNDAMENTOS**

### **LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:**

Diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios

7. El contrato de locación de servicios ha sido definido en el artículo 1764° del Código Civil como aquel acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

8. De lo expuesto, se aprecia, como sostiene Infantes , que: “el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)”.

Principio de primacía de la realidad

9. El Tribunal Constitucional estableció en la Sentencia recaída en el Exp. N° 0833-2004-AA/TC, sobre el principio de primacía de la realidad que: “(...) en virtud del principio de primacía de la realidad –que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución-, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (...)”.

### **Elementos de la relación laboral**

10. Según Puntriano Rosas para que opere el mencionado principio resulta importante acreditar en los hechos que la relación que vincula a las partes es de naturaleza laboral.

Tengamos en cuenta que la misma presupone la existencia de tres elementos esenciales, a saber:

- Prestación personal: La prestación de servicios es la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación que se independice de la misma.
- Remuneración: Atendiendo el carácter oneroso del contrato de trabajo, podemos definir la remuneración como la obligación del empleador de abonar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que éste pone a su disposición.
- Subordinación: Vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción de un lado, y dirección del otro, son los dos aspectos centrales del concepto.

11. Ahora bien, existen casos específicos en que los elementos esenciales mencionados no se evidencian de manera fehaciente, situación que, como sostiene Neves Mujica “se agudiza y dificulta nuestra calificación cuando alguna de las partes, generalmente el empleador, pretende encubrir la existencia del vínculo laboral para evitar el cumplimiento de sus obligaciones frente al trabajador.”

12. En estos casos, la doctrina sugiere recurrir a los rasgos sintomáticos de la relación laboral, los que podrán ser definidos como “un conjunto de elementos de hecho de los más diversos que permiten decidir a quién efectúa la calificación, muchas veces indirectamente y por vía de presunción, sobre la existencia de un vínculo de subordinación jurídica no necesariamente porque sean evidencia de un mando efectivo, sino indicios de la presencia del derecho de mandar y la obligación de obedecer”.

13. Algunos de estos rasgos sintomáticos son:

- La incorporación del trabajador en el proceso productivo de la empresa, es decir, estar incorporado en la organización del empleador.
- El lugar de ejecución del contrato, siendo un indicio de subordinación que el servicio se preste en las instalaciones del empleador.

- El cumplimiento de un horario de trabajo.
- El control efectivo del trabajador.
- La continuidad y la permanencia.

### **Presunción de Laboralidad**

14. El artículo 23.2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante NLPT) señala que “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

15. Sostiene Puntriano Rosas que “la presunción de laboralidad se esgrime como una herramienta de facilitación probatoria al trabajador con la finalidad que resulte más sencillo poder demostrar la existencia de una relación laboral, y a su vez pueda exigir los derechos laborales que le corresponden”.

16. El profesor Puntriano, sobre el principio de la desigualdad compensatoria en materia probatoria en el proceso laboral, anota lo siguiente: “Nuestra Ley recoge una serie de herramientas de facilitación probatoria para la parte trabajadora (...) debido al supuesto de desigualdad entre las partes, pues el trabajador posee difícil acceso a los medios probatorios. (...) Se recogen una serie de herramientas para compensar dicho desequilibrio. Una de esas herramientas son los sucedáneos de los medios de prueba previstos. Esta distribución de la carga de la prueba es una manifestación del principio tuitivo propio del proceso laboral, pues apunta a “reequilibrar la posición de desigualdad inicial del demandante y garantizar así la paridad de armas” .

17. Por otro lado, en la Recomendación N° 98 sobre la Relación de Trabajo adoptada en el año 2006 en la 95° Conferencia Internacional, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha fijado líneas directrices que concordando con lo expresado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 17 de la STC N° 02111-2010-PA/TC podría ser sintetizadas bajo tres tópicos básicos:

- La política nacional debería incluir medidas tendientes a luchar contra las relaciones

de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho.

- La existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.
- Los Estados miembros deberían establecer medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas.

### **La jurisprudencia**

18. Sobre el particular, cabe traer a colación la Cas. Lab. N° 14440-2013 LIMA, que en su parte pertinente establece el criterio jurisprudencial siguiente:

(...), si bien el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, señala que, si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios, consecuentemente el juzgador debe presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral salvo prueba en contrario; cierto es que dicha facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios razonables del carácter laboral de la relación bajo discusión. En ese sentido y, atendiendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo es necesario que los jueces actúen sesudamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo

verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante, sino solamente facilitarle dicha actividad (...)

### **19. La prueba indiciaria**

Este tipo de prueba indirecta , supone otorgarle el debido valor probatorio, pues, algunos cometen el error de desdeñarla y preferir la prueba directa como medio idóneo de acreditación. En palabras de Gascón: revela una injustificada minus valoración de la prueba indiciaria, así como un mal entendimiento y una injustificada sobrevaloración de la prueba directa . Sin embargo, solucionando esta controversia doctrinaria, y a la luz del principio tuitivo laboral expresado en su faz procesal, la NLPT en su artículo 23.5, le da la importancia debida a los indicios, a saber: 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

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

### **Análisis del caso**

20. La presente controversia se centra en determinar la naturaleza del vínculo contractual que mantuvo la actora con la demandada, al existir abierta discrepancia entre lo afirmado por las partes, pues en el caso de haberse establecido un contrato laboral del régimen privado a plazo indeterminado con la parte demandada, la actora solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad y previo procedimiento disciplinario.

Del caso de autos, al no existir un contrato de trabajo ni otro medio probatorio idóneo que acredite de manera directa el vínculo laboral entre ambas partes, entonces,

debemos de recurrir a la prueba indiciaria y a la presunción de laboralidad, a fin de determinar si existió o no un contrato laboral a plazo indeterminado, a tenor de lo dispuesto por los artículos de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT).

### **Primer indicio: La incorporación de la trabajadora en la estructura organizacional**

21. Para saber si nos encontramos ante un caso cuya función de la demandante estaba inserta en la estructura organizacional, debemos citar a Kast y Rosenzweid, quienes señalan sus principales elementos:

- UN patrón de relaciones y obligaciones, es decir, un organigrama y una descripción de puestos de trabajo;
- UN criterio de asignación de las tareas a las unidades orgánicas, departamentos y personas;
- La forma en que las diferentes tareas son coordinadas o integradas;
- Las relaciones de poder, estatus y jerarquía; y
- Las políticas, procedimientos, normas y controles formales que guían y regulan la actividad de los miembros de la organización.

22. Siguiendo esta línea de argumentación, podemos observar según los medios probatorios obrantes en el expediente y admitidos durante la Audiencia de Juzgamiento, que la trabajadora efectivamente formaba parte de una estructura organizacional, pues los diferentes correos electrónicos y documentos exhibidos muestran un patrón de relaciones y obligaciones en un contexto de coordinación e integración con ciertos trabajadores de la empresa.

23. Así por ejemplo, a pp. 71 y ss., se constata que la actora coordinaba directamente con la trabajadora Bertha Ulloa Rubio, encargada del Área de Investigación de la sede principal en la ciudad de Trujillo. Las coordinaciones versaban sobre distintos temas, desde quejas contra docentes (p.73), cumplimiento de disposiciones (p.74) hasta

coordinación de reuniones académicas (p.112).

24. Asimismo, si la estructura organizacional está dividida en unidades orgánicas o departamentos, podemos constatar a p. 187, que la actora firmaba como responsable de un área determinada de la universidad (Área de Investigación), lo que desmiente la versión de la demandada al señalar que la trabajadora tenía una labor autónoma e independiente, pues a p. 187, también se observa que la trabajadora enviaba documentos a nombre de la universidad.

#### **Segundo indicio: el lugar de ejecución del contrato**

25. Es un indicio de subordinación que el servicio se preste en las instalaciones del empleador. En el presente caso, la actora sostuvo durante la Audiencia de Juzgamiento (10' 04'') que contaba con un espacio exclusivo para ella, que era la Oficina de Investigación de la universidad; del mismo modo, la propia demandada reconoce en su escrito de contestación (p. 1,898) que la actora “citaba a los alumnos en el local de la universidad a fin de asesorarlos”.

#### **Tercer indicio: el cumplimiento de un horario de trabajo**

26. A fin de constatar que la demandante cumplía un horario de trabajo, es importante recurrir al correo electrónico emitido por la Oficina de Coordinación e Información de Junín a la Directora de Administración y Finanzas de la sede central en la ciudad de Trujillo (p.68), en ella se da cuenta de las actividades administrativas y académicas que venía cumpliendo la actora Nadir Marín, entre otros trabajadores, mencionando expresamente el cumplimiento de horarios de trabajo.

#### **Cuarto indicio: el control efectivo del trabajador**

27. Otros indicios razonables, lo configuran las diferentes órdenes e instrucciones que recibía la actora de parte de Bertha Ulloa Rubio y Ernesto Vílchez Cuadrado (Coordinadores de la Sede Central en Trujillo y de la región Junín, respectivamente) a través de diversos correos electrónicos.

28. Entre otros, tenemos los siguientes casos: la trabajadora es requerida para dar explicaciones sobre el cumplimiento de ciertas disposiciones (p.74), recibe instrucciones detalladas para la programación de sustentación de tesis (p.142), la citan a reunión de coordinación (p.100), y le remiten la Directiva N° 003 para su conocimiento y aplicación (p.150).

De lo señalado, se desprende que existía un poder de dirección sobre la trabajadora, lo que desmiente la afirmación que hizo la demandada en su recurso de apelación al sostener que, en cualquier caso, la trabajadora podría ser considerada como personal de confianza, pues no estaba sujeta a fiscalización ni control alguno.

#### **Quinto indicio: La continuidad y permanencia**

29. Por otro lado, también debe valorarse las actividades económicas realizadas por la demandada, pues en reiterada jurisprudencia el Tribunal Constitucional ha establecido que si en caso las labores realizadas por el trabajador conllevase labores subordinadas y permanentes de la entidad para la que trabajaba, bastaría dicha circunstancia para afirmar que la relación tiene connotación laboral.

30. En el caso concreto, consta de la Ficha RUC de la SUNAT, p. 21, que la demandada tiene como actividad económica el rubro de enseñanza superior y, como se sabe, la demandante cumplía la función de Coordinadora del Área de Investigación de la Escuela de Post Grado, lo que revela su vocación de permanencia y sometida a reglamentos internos, directivas y órdenes de trabajo.

31. Por otro lado, sostiene la demandada en su recurso de apelación que entre la entidad demandada y la actora solo existía un contrato de locación de servicios, debido a que ella es trabajadora dependiente de una institución educativa estatal; en ese sentido resultaría imposible que se haya dedicado a una labor permanente en otra institución.

32. En respuesta al agravio, debemos de recordar que, si el juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o

mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad de derechos sobre una simulación indebida amparada en el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan, así se estableció en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral realizado en el año 2000 en la ciudad de Tarapoto .

33. En ese mismo sentido, manifiesta el profesor Neves al señalar que el fraude a la ley consiste en: “eludir la regulación de la ley aplicable al hecho (ley defraudada), amparándose en una ley en estricto no aplicable a él (ley de cobertura)”. En el caso que nos ocupa, la ley defraudada sería la que regula la contratación laboral de la actora por parte de la demandada (LPCL), mientras que la ley de cobertura sería la regulación del Código Civil sobre el contrato de locación de servicios.

34. Otro de los agravios que sostiene la demandada en su recurso de apelación es que, el juez de origen habría realizado un errado análisis sobre los rasgos de laboralidad, pues centró su decisión en dos documentos unilaterales: el acta de entrega de cargo redactado por la demandante ex profesamente para el presente caso y el horario de trabajo elaborado y propuesto por la misma trabajadora, tal es así que en él aparece como autora del mismo, por lo que no podría tomarse como un elemento suficiente para acreditar subordinación.

35. Sobre el particular, debemos señalar que si bien los documentos mencionados por la demandada no generan certeza sobre el verdadero vínculo laboral entre las partes, también lo es que valorando de modo conjunto los indicios y las pruebas aportadas, apreciamos que los cinco hechos indicadores (hecho base) antes establecidos, apuntan a que es verdad que la actora mantuvo una prestación de servicio personal a favor de la demandada (hecho consecuencia), por lo que aplicando la presunción de laboralidad, inferimos que entre las partes existió en realidad un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

36. Dicha presunción de laboralidad, Como se sabe, admite prueba en contrario (iuris tantum), sin embargo, la demandada no ha logrado desvirtuarla, según la valoración

que hemos realizado de su actividad probatoria.

37. En consecuencia, teniendo en cuenta que se encuentra a cargo del empleador demandado, no solamente negar la existencia de una relación laboral sino demostrarlo y, tomando en consideración que: “basta que el trabajador demuestre que prestó servicios de forma personal para un empleador para presumirse la existencia de un contrato de trabajo, debiéndose entender como prestación personal de servicio a la obligación del trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo” . Cabe amparar la pretensión de la demandante y reconocer la relación laboral a plazo indeterminado que mantuvo con la Universidad César Vallejo.

### **Conclusión**

38. En ese sentido, al haberse establecido un contrato laboral a plazo indeterminado en el régimen laboral privado, con la parte demandada, la actora solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad y previo procedimiento previsto legalmente. Por lo que corresponde confirmar la sentencia en el extremo que declara fundada la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales y, al no haber sido cuestionados los extremos que declara infundada la demanda por concepto de horas extras y la improcedencia del concepto de escolaridad, cabe confirmar estos extremos así como el monto indemnizatorio calculado por el juez de origen.

### **III. DECISIÓN**

De acuerdo a los fundamentos expuestos, esta Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación **RESUELVE: CONFIRMAR** la Sentencia que declara **FUNDADA** en parte la demanda con lo demás que contiene.

**NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.**

ANEXO 2

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

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

		<p style="text-align: center;"><b>PARTE CONSIDERATIVA</b></p>	<p>5. Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			<p><b>Motivación del derecho</b></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) . <b>Si cumple/No cumple</b></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) <b>Si cumple/No cumple</b></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). <b>Si cumple/No cumple</b></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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		<p style="text-align: center;"><b>PARTE RESOLUTIVA</b></p>	
		<p><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (<b>Si cumple/No cumple</b>)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple/No cumple.</b></p>	
		<p><b>Descripción de la decisión</b></p> <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></p>	

				<p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple/No cumple</b></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. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple.</b></p>
--	--	--	--	---

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

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

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

			<p>(No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</b></p>
		<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad: 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.</b></p>

## **ANEXO 3**

### **INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

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

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

###### **1.1. Introducción**

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, 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 so lícitado). 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

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

#### 1. CUESTIONES PREVIAS

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

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

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

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

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

- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

**9. Recomendaciones:**

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

**Cuadro 1**  
**Calificación aplicable a los parámetros**

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

**Fundamentos:**

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

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

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

**Cuadro 2**

**Calificación aplicable a cada sub dimensión**

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

**Fundamentos:**

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

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

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

#### Cuadro 3

##### Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			

Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X			7	[ 9 - 10 ]	Muy Alta
							[ 7 - 8 ]	Alta
	Nombre de la sub dimensión				X		[ 5 - 6 ]	Mediana
							[ 3 - 4 ]	Baja
							[ 1 - 2 ]	Muy baja

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

### Fundamentos:

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

### Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

#### **Cuadro 4**

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

<b>Cumplimiento de criterios de evaluación</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Valor numérico (referencial)</b>	<b>Calificación de calidad</b>
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta

Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

### **Fundamentos:**

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

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

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

**Cuadro 5**

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

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

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

**Fundamentos:**

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ✦ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

#### **Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Fundamento:**

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

**Cuadro 6**

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			[9 - 10]	Muy alta	30					
		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	[1 - 2]						Muy baja
							X		[17 -20]						Muy alta
									[13-16]						Alta
								[9- 12]	Med						

	Motivación del derecho						14		iana						
									[5 -8]	Baja					
				X					[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

### Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

### Fundamentos

- ✦ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ✦ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
  - 1) Recoger los datos de los parámetros.
  - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
  - 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
  - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6.  
Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

### Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.

- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

**Valores y niveles de calidad**

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

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

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

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

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

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

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

**Fundamento:**

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

## **ANEXO 5**

### **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO**

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre fijación de pensión alimenticia, contenido en el expediente N° 00025-2019-0-2501-JP-FC-02, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2020, en el cual han intervenido en primera instancia el Segundo Juzgado de Paz Letrado Especializado de Chimbote y en segunda instancia el Segundo Juzgado Especializado en Familia de Chimbote de la Corte Superior del Distrito Judicial del Santa.

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

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

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

DNI N°