

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-
06; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE, 2023.**

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

AUTORA

**LAURENCIO VEGA, DOMITILA MARGOT
ORCID: 0000-0003-0631-2411**

ASESOR

**Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
ORCID: 0000-0003-2381-8131**

**CHIMBOTE – PERÚ
2023**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Laurencio Vega, Domitila Margot

ORCID 0000-0003-0631-2411

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,

Chimbote, Perú

ASESOR

Dr. Merchán Gordillo Mario Augusto

ORCID 0000-0003-2381-8131

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y

Humanidades, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Mgtr. Barraza Torres Jenny Juana

ORCID ID 0000-0002-0834-4663

Dr Centeno Caffo Manuel Raymundo

ORCID ID 0000-0002-2592-0722

Mgtr. Gonzales Trebejo Cinthia Vanessa

ORCID ID 0000-0001-6931-1606

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. BARRAZA TORRES JENNY JUANA

Presidente

Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO

Miembro

Dr. GONZALES TREBEJO CINTHIA VANESSA

Miembro

Dr. MERCHÁN GORDILLO MARIO AUGUSTO

Asesor

AGRADECIMIENTO

A la vida, por haber hilado
todos los lazos necesarios en
tanto que el sueño de ser
profesional, sea aquí y ahora,
una realidad fehaciente

Margot Laurencio Vega

DEDICATORIA

A Mi Familia:

Por ser la motivación para cada día
llegar más lejos en mi vida Y
carrera profesional, ellos me
Apoyan en las buenas y malas.
Siempre están conmigo. Por todo
Ello siempre serán los más
importantes En mi vida.

Margot Laurencio Vega

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿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° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa- Chimbote; 2023?. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

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

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the judgments of first and second instance on compensation for arbitrary dismissal, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 01755-2016-0-2501-JR-LA-06, of the Judicial District of Santa-Chimbote; 2023?. The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by sampling for convenience, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to: the judgment of first instance were of rank: very high, very high and very high; and the judgment of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the judgments of first and second instance were of very high rank, respectively.

Keywords: arbitrary, quality, dismissal, compensation and sentence.

CONTENIDO

Título de la tesis.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesor.....	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Índice de cuadros	xii
I. INTRODUCCION	1
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas de la investigación	9
2.2.1 Bases teóricas de tipo procesal	9
2.2.1.1. La pretensión	9
2.2.1.1.1. Concepto.....	9
2.2.1.1.2. Elementos	9
2.2.1.1.3. Pretensiones planteadas en el proceso examinado	10
2.2.1.2. Los puntos controvertidos.....	11
2.2.1.2.1. Concepto.....	11
2.2.1.2.2. Los puntos controvertidos en el proceso examinado.....	11
2.2.1.3. El proceso laboral.....	11
2.2.1.3.1. Concepto.....	11
2.2.1.4. Proceso laboral ordinario	12
2.2.1.4.1. Concepto.....	12
2.2.1.4.2. Principios aplicables	13
2.2.1.5. La audiencia única.....	16
2.2.1.5.1. Concepto.....	16
2.2.1.5.2. Contenido de la audiencia única en el proceso laboral.....	16
2.2.1.6. Los sujetos del proceso	16

2.2.1.6.1. El juez.....	16
2.2.1.2.2. Las partes.....	17
2.2.1.7. La prueba.....	17
2.2.1.7.1. Concepto.....	17
2.2.1.7.2. El objeto de la prueba.....	18
2.2.1.7.3. La carga de la prueba.....	18
2.2.1.7.4. El principio de la valoración conjunta.....	19
2.2.1.7.5. Medios probatorios en el proceso examinado.....	20
2.2.1.8. La sentencia.....	21
2.2.1.8.1. Concepto.....	21
2.2.1.8.2 La estructura de la sentencia.....	22
2.2.1.8.3. El principio de motivación.....	23
2.2.1.8.4. El principio de congruencia.....	24
2.2.1.8.4.1. Concepto.....	24
2.2.1.8.5. La claridad, la sana crítica y las maximas de la experiencia.....	25
2.2.1.9. Medios impugnatorios.....	25
2.2.1.9.1. Concepto.....	25
2.2.1.9.2. Fundamentos.....	26
2.2.1.9.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.....	28
2.2.1.9.4. Recurso formulado en el proceso examinado.....	29
2.2.2. Bases teóricas sustantivas.....	30
2.2.2.1. El contrato del trabajo.....	30
2.2.2.1.1. Concepto.....	30
2.2.2.1.2. Características.....	30
2.2.2.1.3. Elementos.....	31
2.2.2.2. Clases de contrato de trabajo.....	32
2.2.2.2.1. Otros contratos sujetos a modalidad.....	32
2.2.2.2.2. Tipo de contrato de trabajo en el proceso examinado.....	32
2.2.2.3. Extinción del contrato de trabajo (Legislación comparada).....	33
2.2.2.3.1. Extinción que atañen al trabajador.....	33
2.2.2.3.2 Extinción del contrato laboral.....	34
2.2.2.4. Despido.....	35

2.2.2.4.1. Concepto.....	35
2.2.2.5. Despido arbitrario.....	36
2.2.2.5.1. Concepto.....	36
2.2.2.5.2. Otras formas de despido	37
2.2.2.5.3. Tipo de despido en el proceso examinado.....	38
2.2.2.6. Beneficios sociales	38
2.2.2.6.1 Concepto.....	38
2.2.2.6.2. Clases de beneficios sociales.....	38
2.2.2.6.3. Beneficios sociales en el proceso examinado.....	39
2.3. Marco conceptual	40
III. HIPÓTESIS	41
IV. METODOLOGÍA	42
4.1. Diseño de la investigación.....	44
4.2. Poblacion y muestra.....	45
4.3. Definicion y operacionalización de la variable e indicadores	47
4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	48
4.5. Plan de análisis de datos	49
4.6. Matriz de consistencia	51
4.7. Principios éticos.....	53
V. RESULTADOS	54
5.1. Resultados.....	54
5.2. Analisis de resultados	58
VI. CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	66
ANEXO.....	73
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio (sentencias de primera y segunda instancia)	74
Anexo 2: Definicion y operacionalización de la variable e indicadores	87
Anexo 3: Instrumento de recojo de datos	91
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	97

Anexo 5: Cuadros descriptivos de resultados de las sentencias de primera y segunda instancia.....	105
Anexo 6: Declaración de Compromiso Ético	122
Anexo 7: Cronograma de actividades.....	123
Anexo 8: Presupuesto	124

INDICE DE RESULTADOS

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia.....	54
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia.....	56

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo estuvo orientado a profundizar el conocimiento respecto de sentencias verdaderas expedidas en un caso específico, la investigación que se realizó, se derivó de una línea de investigación denominada: “Instituciones jurídicas de derecho público y privado” (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2020).

En el contexto internacional:

En México, Cullel (2019), de acuerdo con la percepción de corrupción según los ciudadanos comunes (44%), el barómetro global de corrupción para América Latina y el Caribe, publicado por la organización no gubernamental Transparencia Internacional, los ciudadanos mexicanos han sobornado a funcionarios para acceder a servicio, por lo que el presidente tomó medidas anticorrupción

En Chile, Fuentes (2019), el 79% de la población considera que las instituciones del Estado son corruptas o muy corruptas. Los expertos debaten cuán extendidas están estas prácticas en el país; de igual forma, Alberto Precht, abogado y Gerente General de Chile Transparente, explica: No tenemos casos de detenciones del crimen organizado donde se requieran sobornos o escoltas para todos los delitos. Sin embargo, se sabe que en algunas áreas, sectores donde no hay control, hay problemas más serios.

En Argentina, Porcel (2019) describe que en la actualidad el sistema judicial viene siendo objeto de un grotesco plan de descomposición que desnaturaliza las resoluciones y en definitiva de la vida, en una sociedad protectora; este declive del desastre se hace grande sólo cuando lo comparamos con los beneficios y privilegios que tienen los miembros del poder judicial en materia de impuestos, pensiones, vacaciones y tiempo de trabajo. Y no habrá lugar a dudas aún con un proceso de restauración sincero, esta increíble institución tardará mucho en recuperar su posición perdida; y también con el respeto que una vez supo ganarse.

En relación al Perú:

En el Perú, la justicia parece ser un desafío constante. Por ello, la Defensoría del Pueblo recomendando que los Estados trabajen en conjunto para resolver los problemas que enfrentan quienes no tienen pleno acceso al cumplimiento de este derecho. También intervino en procesos constitucionales, presentó varios avisos judiciales y dio a conocer los resultados de sus investigaciones a las autoridades judiciales. (Defensoría del Pueblo, 2019)

Preocupante realidad, Áncash ocupa el primer lugar a nivel nacional en cantidad de funcionarios investigados por delitos de corrupción, en la zona se concentra una mayor cantidad de casos, justamente porque existe una explotación minera que deja ciertos beneficios a las municipalidades, lo cual es aprovechado indebidamente, Tello precisó que solo entre enero y julio de este año se registraron 5,536 casos nuevos contra funcionarios por delitos de corrupción, en sus diversas modalidades; el magistrado explicó que en las municipalidades distritales se ha detectado la gran mayoría de estos casos, seguidas de los municipios provinciales y los gobiernos regionales, los delitos más frecuentes son peculado, cohecho y colusión. También hay tráfico de influencias, finalmente, anunció la creación de un registro interno de funcionarios investigados a nivel nacional a fin de que estas personas estén bien identificadas (Diario Correo, 2019)

Para Diario Correo (2019) la provincia de Áncash es la primera a nivel nacional en cuanto a funcionarios investigados por corrupción, asimismo se evidencia la explotación minera que resulta en un aprovechamiento indebido por ello existen nuevos casos contra funcionarios públicos por diversos tipos de delitos de corrupción, los magistrados explican que la mayoría de estos casos se encontraron en los municipios, seguidos de los gobiernos estatales y locales, y que los delitos más comunes fueron el desfalco, el cohecho y la colusión, se anunció la creación de un registro interno de funcionarios a ser investigados a nivel nacional, para que estas personas puedan ser suficientemente identificadas.

En lo que respecta al presente trabajo se usó un proceso laboral concluido por sentencia de cuya lectura se extrajo el siguiente problema:

¿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° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote; 2023?

Para resolver el problema de investigación se trazaron los siguientes objetivos

General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote; 2023

Para alcanzar el objetivo general los objetivos específicos serán:

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

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

La tesis se justifica porque tuvo como objetivo examinar casos específicos de control judicial, porque es clara la necesidad de la participación del Estado en la solución de los problemas que enfrentan los individuos, porque es un buen medio de tolerancia entre las partes, el uso del trabajo judicial quien a su vez utiliza el proceso para notificar al acusado

La práctica jurídica pretende mostrarse en las sentencias, por lo que este estudio pretende examinar si lo resuelto en un caso particular se acerca al valor de la justicia, Doctrina, Jurisprudencia y Reglas

Asimismo, a la investigación le concierne, el perfeccionamiento regular de las decisiones de la autoridad judicial, que, en primer lugar, antes de la sentencia, deben ser más afirmativas, para no perjudicar posteriormente al imputado; Este informe de investigación es de gran importancia porque su elaboración contribuye a un aspecto del conocimiento jurídico para tomar las decisiones correctas en las sentencias dictadas.

Metodológicamente, se pudo desarrollar el diseño exploratorio descriptivo, no experimental, de nivel cuantitativo, cualitativo, asimismo la unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia; los datos se recolectaron utilizando una lista de cotejo aplicando las técnicas de observación y el análisis de contenido. Los resultados revelaron que la calidad de la sentencia en su parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente

Los destinatarios de los resultados son, por tanto, diversos: hacedores de políticas, autoridades judiciales, jueces, abogados, profesores, estudiantes, etc.

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

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Suarez, (2020), en su trabajo de investigación sobre Reflexiones sobre el despido en Argentina y España. Garantías para la estabilidad en el trabajo, el objetivo fue contribuir a la mejor comprensión del instituto del despido y sus consecuencias jurídicas patrimoniales y extrapatrimoniales, a partir de una breve comparación entre el sistema jurídico argentino y español. Para ello, se realizará un análisis jurídico de legislación, jurisprudencia y doctrina argentina y española, tendiente a evidenciar la necesidad de dar efectiva tutela a derechos y garantías consagradas por las Constituciones Nacionales y el derecho internacional de los derechos humanos, empleó como metodología: una de tipo normativo analítico, reflejándose en el análisis de la legislación nacional e internacional del trabajo, doctrina argentina española y jurisprudencia, y las conclusiones fueron: Las condiciones actuales demandan que repensemos las nociones de trabajo y despido. Debemos pensar al trabajo no ya como un factor o como un valor económico ligado a la creación de riqueza; si no como un espacio de contrapoder y como expresión ligada a la expresión de la personalidad, como manifestación de la creatividad y dignidad de las personas (noción de “trabajo decente”). El trabajo actúa nivelador de las desigualdades sociales y el derecho al trabajo, es un derecho constitucional garantizado.

Franco (2016), en Paraguay, en su tesis investigo: Análisis epistemológico sobre la calidad de las decisiones judiciales de la sala constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Paraguay, y sus conclusiones fueron: a) (...) las sentencias deberán contener una argumentación valorativa que atienda solo al criterio ideal de justicia. En este Estado Constitucional hay un giro interesante en la importancia que se concede a la justicia, se resolverá conforme a la ley siempre y cuando esta ley sea justa. Pese a ello, dependerá de la templanza, serenidad, coherencia, firmeza, independencia y autoridad de los jueces al momento de interpretar la norma y su aplicación al caso. b) Es así que, un jurista no puede prescindir de la ciencia centrada en el derecho vigente en orden a su sistematización, descripción e interpretación, sino que debe atender además a su valoración o a los principios fundamentales del derecho. c) La elección de la razón jurídica para decidir en un sentido, de todas las posibles decisiones jurídicas, servirá para que la sociedad conozca

sobre cómo se decidirá en casos futuros. d) La aplicación del derecho por los jueces es hecha alejándose de la mera neutralidad de la norma jurídica. La ciencia jurídica debe buscar la justicia y la equidad. (pp.69-72)

2.1.2. Nacionales

Iglesias (2016), en su investigación descriptivo y explicativo titulada “Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco”, ejecutando un análisis Jurídico emperico referente al tema en estudio; al concluir el estudio formuló 4 conclusiones entre ellos los siguientes:

1) Ha concluido que el precedente vinculante Huatuco trasgrede el Derecho a la permanencia laboral de aquellos obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N.º 728º –Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según refieren los expertos que conocen el Derecho Laboral, como también lo demostraron las sentencias que fueron analizadas de las cuales se obtuvieron fallos muy favorables para el obrero de los cuales se tuvo que ordenar la reposición laboral, que posteriormente estas sentencias fueron declaradas nulas; todo lo que fue actuado empezando desde la calificación, lo cual generó en gran magnitud un numeroso desempleo masivo de todos los trabajadores. 2) sin duda queda en manifiesto la gran afectación al Derecho a la igualdad y a la no discriminación ya que en una primera disposición este mismo precedente fue de aplicación para todos los obreros del régimen laboral privado que prestaran servicio al Estado, excluyendo a las entidades privadas en las cuales ya se había desconfigurado la desigualdad.

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

asumir causa de despido; 4) por impedir el regreso a su lugar originario de obrero de confianza; 5) por haber concluido el contrato CAS por la cual este es celebrado inobservando una desnaturalización anterior a la celebración de dicho contrato.

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

2.1.3. Locales

Rosemberg (2018), presento la investigación titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario (Proceso de Amparo), en el expediente N° 00603-2013-0-2501-JR-CI-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote, 2018”; el objetivo fue Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario (Proceso de Amparo), en el expediente N° 00603-2013-0-2501-JR-CI-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote, 2018; en la parte metodológica indica que se trata de un estudio de tipo de investigación cualitativo, además es un estudio de nivel exploratorio-descriptivo, diseño no experimental,

transversal y retrospectivo, para su elaboración se usó el expediente que se indica en el título; y arribo a las siguientes conclusiones: que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

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

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Bases teóricas de tipo procesal

2.2.1.1. La pretensión

2.2.1.1.1. Concepto

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

Carnelutti (citado en Peña, 2010) sostiene que la pretensión es la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio, además explica que aquella es un acto, no un poder, es algo que cualquiera hace, no que alguien tiene, es una manifestación de voluntad, uno de aquellos actos que se denominan declaración de voluntad. Si bien es cierto que la pretensión es así, “la declaración de voluntad en la que se solicita una actuación del órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración” (p. 98)

2.2.1.1.2. Elementos

2.2.1.1.2.1. Elemento subjetivo

Se entiende por tal los entes personales que figuran como titulares, aunque en grado diferente, de las conductas humanas significativas que lleva consigo toda pretensión procesal. (Quintero & Prieto citados en Hinostroza, 2005)

En toda pretensión procesal hay tres sujetos: el sujeto activo o persona que formula la pretensión; el sujeto pasivo o persona frente o contra quien se formula la pretensión, y el destinatario o persona ante quien se formula la pretensión. El pretensionante y el resistente son los sujetos coordinados de la pretensión; el juez es el sujeto supra- ordenado. (Quintero & Prieto citados en Hinostroza, 2005)

2.2.1.1.2.2. Elemento objetivo

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

Toda pretensión recae sobre un bien determinado y tiene por objeto un elemento no personal, de derecho sustancial, que idealmente se configura como susceptible de constituir el objeto de una relación jurídica sustancial. El objeto es lo pedido, lo reclamado. (Quintero & Prieto citados en Hinostroza, 2005)

2.2.1.1.2.3. La actividad

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

Doctrinariamente se predica que es una declaración de voluntad con un significado peculiar y propio: el de contener una petición fundada para ser debatida entre los sujetos que en ella intervienen y acerca del objeto sobre el cual recae. (Quintero & Prieto citados en Hinostroza, 2005)

2.2.1.1.2.4. La causa petendi

La razón de derecho de la pretensión es la afirmación de la conformidad de la pretensión con el derecho objetivo. Es la afirmación de tutela que el orden jurídico concede al interés del cual se exige su prevalecimiento; de un interés que se afirma como derecho. La afirmación de conformidad con el derecho sustancial supone distinguir en la razón dos elementos: los motivos que son los hechos jurídicos que sostiene la pretensión, y las conclusiones, indicación de los efectos correspondientes. (Quintero & Prieto citados en Hinostroza, 2005)

2.2.1.1.3. Pretensiones planteadas en el proceso examinado

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

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

3. Reintegro de pago de gratificaciones de julio y diciembre de los años 2007, 2008, 2009 y julio 2010 respectivamente.

En tanto la empresa demandada considera que se le debe declarar improcedente la demanda por indemnización por despido arbitrario, alegando que el trabajador tenía contrato de trabajo vigente, siendo un trabajador con contrato a plazo fijo; además plantean una excepción de caducidad alegando que el plazo para accionar en casos de despido arbitrario transcurrió en exceso y por tanto el derecho del trabajador ya ha caducado. (Exp. 01755-2016-0-2501-JR-LA-06)

2.2.1.2. Los puntos controvertidos

2.2.1.2.1 Concepto

Los puntos controvertidos representan o grafican el encuentro frontal de la posición de las partes en un proceso, permiten al juzgador establecer cuáles serán los medios probatorios necesarios para resolver el conflicto de intereses rechazando aquellos que no cumplen los requisitos (Oviedo, 2014)

2.2.1.2.2. Los puntos controvertidos en el proceso examinado

Los puntos controvertidos en el proceso examinado consiste en primer lugar determinar la existencia del despido, posteriormente determinar si el despido fue arbitrario, luego determinar si corresponde indemnizar por despido arbitrario, después determinar de ser el caso el monto por dicho concepto, y finalmente determinar si al demandante le corresponde los beneficios sociales consistentes en pago de triple remuneración mensual ordinaria por el no disfrute de descanso vacacional anual correspondiente al periodo 2007, 2008 y 2009 así como el reintegro de gratificaciones de julio y diciembre del 2007, 2008, 2009 y julio 2010, más los intereses legales. (Exp. 01755-2016-0-2501-JR-LA-06)

2.2.1.3. El proceso laboral

2.2.1.3.1. Concepto

Gamarra (citado en Academia de la magistratura del Perú, 2012) asevera que se entiende por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se

desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

2.2.1.4. Proceso laboral ordinario

2.2.1.4.1. Concepto

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

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

Ugarte (2012) refiere que este tipo de proceso es la reducción de emisión de resoluciones para llevar a cabo los actos procesales, es por ello que se establece que en la misma resolución en el que el juez admite la demanda se cite a las partes para que se asistan a la Audiencia de Conciliación, en un plazo no mayor de 20 a 30 días hábiles. Asimismo, se ordenará al demandado para que se presente a la Audiencia con su escrito de contestación de la demanda. Con lo cual se modifica el esquema anterior en el cual el demandado tenía que contestar la demanda por escrito en el plazo de 10 días, luego de ser notificado. Este cambio significa la observación del Principio de Celeridad. Este proceso tiene dos audiencias: La de conciliación y la de juzgamiento

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

2.2.1.4.2. Principios aplicables

Según Plá (citado en Arévalo, 2014) los enumera de la siguiente manera:

2.2.1.4.2.1. El principio protector.

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

2.2.1.4.2.2. El principio de igualdad.

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

2.2.1.4.2.3. Principio de irrenunciabilidad.

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

2.2.1.4.2.4. Principio de la primacía de la realidad

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

2.2.1.4.2.5. Principio de continuidad.

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

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

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

2.2.1.4.2.6. Principio de inmediación

El principio de inmediación exige la relación directa del juez con las partes y los elementos de prueba que él debe valorar para formar su convicción. La importancia de la inmediación en el sistema oral se entiende cuando las partes aportan sus alegaciones de hecho y sus ofrecimientos de prueba deben producirse directamente, frente y ante el Tribunal, procurándoles la identificación física del juez, su presencia, hasta el punto de considerarse viciada una tramitación si el juez no la presencia directamente (Romero, 2012)

2.2.1.4.2.7. Principio de concentración.

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

2.2.1.4.2.8. Principio de celeridad.

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

2.2.1.4.2.9. Principio de veracidad

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

2.2.1.4.2.10. Gratuidad procesal.

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

2.2.1.4.2.11. Principio de oralidad.

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

Desde el punto de vista general, el efecto de una audiencia oral en la que cada uno de los

participantes cumplan a cabalidad su rol debiera tener como justo razonamiento una sentencia oralizada en los 60 minutos subsiguientes y permitir que pueda ser apelada en ese acto (Puente, 2015).

2.2.1.4.2.12. Principio de economía procesal.

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

2.2.1.5. La audiencia única

2.2.1.5.1. Concepto

Se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden (Ugarte, 2012).

2.2.1.5.2. Contenido de la audiencia única en el proceso laboral

En la audiencia el juez afirma que el demandante se encontraba dentro del plazo accionar su derecho ante el Órgano Judicial; por ello resolvió declarar infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada. Paso seguido preguntan a la empresa demandada si están de acuerdo con la resolución dictada, la empresa demandada refirió que interpondrá recurso de apelación contra la resolución N° 9, el Juzgado le otorga un plazo de tres días para que fundamente su apelación y presentando el arancel judicial, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado su proceso de apelación. (Exp. 01755-2016-0-2501-JR-LA-06)

2.2.1.6. Los sujetos del proceso

2.2.1.6.1. El Juez

Chanamé (2012) afirma que “Es la persona investida de autoridad jurisdiccional, quien decide un proceso la solución que debe dar al litigio planteado. Es quien en representación

del estado, resuelve los conflictos suscitados entre los particulares” (p. 359).

2.2.1.2.2. Las partes

2.2.1.2.2.1. El trabajador

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

2.2.1.2.2.2. El empleador

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

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

2.2.1.7. La prueba

2.2.1.7.1. Concepto

Gutiérrez, (2015) afirma que:

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

2.2.1.7.2. El objeto de la prueba

El objeto de la prueba está constituido por aquellos hechos que guarden relación con la tutela judicial que pretenda obtenerse en el proceso. La prueba versa sobre las afirmaciones que las partes realizan acerca de cómo se han producido unos acontecimientos concretos (Gutiérrez, 2015).

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

2.2.1.7.3. La carga de la prueba

Hablar de carga de la prueba nos permite hacer referencia a diferentes cuestiones. En efecto, bajo dicha denominación tienen cabida dos fenómenos que, aunque conectados, son independientes, por cuanto los sujetos afectados y los momentos procesales en los que adquieren relevancia son diferentes. Por un lado las partes que intervienen en el proceso se deben atener a estas reglas en la fase probatoria, ya que son las que les informan, en primer lugar, de que son ellas las que tienen la responsabilidad de aportar las pruebas como consecuencia de la supremacía del principio de aportación y en segundo lugar, de cuáles son los hechos que cada una de ellas tiene que probar, es decir acreditar para que la expectativa de obtener una sentencia favorable se haga efectiva. (Fernández, 2014)

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

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

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

demandado desvirtuar las aseveraciones del demandante. Si no lo hace, se dará la razón al actor. (Romero, 2012, pp. 195-196)

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

No basta afirmar los hechos sustentatorios de la pretensión, si no hay que acreditarlos si se quiere que ella sea amparada por el juez. La carga de la prueba importa no solo ofrecer el medio o los medios probatorios para demostrar la veracidad de los hechos alegados, si no actuados en observancia de las normas previstas por el ordenamiento jurídico procesal. Claro está que la obligación procesal de probar hechos tiene que ver con los hechos alegados, con las limitaciones anotadas respecto a determinados hechos también alegados pero que no requieren de probanza, como los hechos públicos y notorios, los hechos presumidos por la ley como ciertos, los hechos admitidos como ciertos por ambas partes, etc. (Carrión, 2013).

2.2.1.7.4. El principio de la valoración conjunta

Borja (2012) manifiesta que cuando termina toda la actividad probatoria destinada a la aportación surge una necesidad, evaluar esas pruebas aportadas al proceso, tomar la masa de pruebas y extraer conclusiones. Hay dos grandes sistemas y algunos subsistemas que han existido, en el campo de la valoración de la prueba, para extraerle al material probatorio un poder de demostración y saber si el material es idóneo para fijar los hechos procesalmente, con el tipo de certeza y exigencias que la ley para cada caso señala.

Romero (2012) afirma que:

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

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

2.2.1.7.5. Medios probatorios en el proceso examinado

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

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

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

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

En la exhibicional, presentan sus planillas y boletas de pago concerniente al periodo que mantuvo la relación laboral con el demandante (Exp. 01755-2016-0-2501-JR-LA-06).

2.2.1.8. La sentencia

2.2.1.8.1. Concepto

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

Romero (2012) al respecto menciona que:

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

La NLPT, en relación al contenido de la sentencia, establece que el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia (Art. 31º). Luego la ley hace hincapié en que la sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. (p. 232)

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

2.2.1.8.2 La estructura de la sentencia

2.2.1.8.2.1 La parte expositiva

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

Rioja (2017) sostiene que:

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

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

2.2.1.8.2.2. La parte considerativa

Es la que está guiada por la motivación, debe guiarse por la legalidad e imparcialidad, supone que el juez investiga dentro de los actuales respecto a los hechos; si los que pueden incidir en el resultado han sido o no probados entrando al examen de la prueba y determinar si los hechos son protegidos por el derecho positivo (Chanamé, 2012).

Guzmán (2015) asevera que la parte considerativa:

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

2.2.1.8.2.3. La parte resolutive

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

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

2.2.1.8.3. El principio de motivación

2.2.1.8.3.1. Concepto

La motivación de las decisiones judiciales está configurada por las causas psicológicas que determinan la decisión la cual el juez mediante su raciocinio valora, además, así como por las razones de hecho y de derecho en que se sustenta ella. Para algunos es equivalente a fundamentación clara y precisa, y en virtud a ello se dice que la motivación es la fundamentación fáctica y jurídica de la decisión judicial. Es decir, en una sentencia el Juez desarrolla una argumentación coherente, a la manera de un proceso que comienza con la formulación del problema y termina con una respuesta. El Juez debe motivar o justificar su sentencia a través de la formulación de argumentos y mostrar de esta manera que la decisión que toma es justa (Ticona, 2014).

2.2.1.8.3.2. La motivación fáctica

A pesar de ser una verdad incuestionable la necesidad y exigencia de motivar las resoluciones jurisdiccionales, la cultura de la motivación aún encuentra resistencia en el ámbito de la prueba. Si valorar la prueba consiste en determinar si las afirmaciones

introducidas en el proceso a través de los medios de prueba pueden entenderse verdaderas (o probables en grado suficiente), es decir en determinar su correspondencia con los hechos que describen, entonces es necesaria la motivación, la explicitación de las razones que apoyan las verdades de esas afirmaciones, entonces es necesaria la motivación de las razones que tiene que ver con el elemento fáctico (Franciskovic, 2017).

2.2.1.8.3.3. La motivación jurídica

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

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

El derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos jurisdiccionales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente según los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, (incongruencia activa). El incumplimiento total de dicha obligación, es decir el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N° 04295-2007-PHC/TC) (p. 15)

2.2.1.8.4. El principio de congruencia

2.2.1.8.4.1. Concepto

En general, la congruencia es la correlación que debe existir entre la sentencia y el objeto del pleito, y conlleva que la sentencia deba resolver, todas y sólo, las pretensiones oportunamente planteadas por las partes, de manera que no puede otorgar más ni cosa distinta de lo pedido. (Gutiérrez, 2015, p. 276)

2.2.1.8.5. La claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia

2.2.1.8.5.1. Concepto

“Claridad significa fácil comprensión, de modo que de la mera lectura de la sentencia se deduzca de inmediato lo resuelto, sin necesidad de deducciones mentales, evitando pronunciamientos contradictorios que produzcan confusión o duda sobre su contenido” (Gutiérrez, 2015, p. 275).

2.2.1.8.5.2. La sana crítica

Arazi (2014) “La sana crítica es el sistema que concede al juez la facultad de apreciar libremente la prueba, pero respetando las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia; en el primer supuesto, hablamos de la reglas de entendimiento humano como los criterios de la lógica no precisados en la ley, meras directivas señaladas al juez cuya necesaria observación queda sometida a su prudencia, rectitud y sabiduría; en el segundo supuesto, como el conocimiento de la vida y de las cosas que posee el juez” (p. 58)

2.2.1.8.5.3. Las máximas de experiencia

Sentís (2013) las máximas de la experiencia son un conocimiento general y notorio para que pueden ser reveladas en el proceso de enjuiciamiento como una posibilidad de juicio de valor relativo para explicar el hecho o el fenómeno en unidad con los demás medios de prueba; no obstante, las máximas de la experiencia no pueden, de ninguna manera, suplir la prueba.

2.2.1.9. Medios impugnatorios

2.2.1.9.1. Concepto

Núñez (2016) afirma que:

El objetivo principal de los medios impugnatorios es dotar a los litigantes de una herramienta que les permita advertir errores o nulidades y solicitar que el órgano competente los corrija. Evidentemente, como ha advertido a PRIORI, la existencia de los medios impugnatorios no garantiza que los procesos judiciales serán resueltos sin error, ello en la medida que el medio impugnatorio será resuelto igualmente por un ser humano, que podrá también equivocarse. Sin embargo, se considera que la pluralidad de instancia disminuye la posibilidad de injusticia como consecuencia del error judicial.

Desde un punto de vista general se puede describir que tiene por finalidad el control de la regularidad de los actos procesales, y específicamente tiene por objetivo controlar la actividad de los jueces, fundamentalmente de sus resoluciones. Además, es importante señalar que la impugnación se ha establecido como un acto controlador, como un remedio de los actos procesales ya producidos, cuando estas sean el resultado de una actividad indebida, ilegítima (Carrión, 2013).

Por lo general el concesorio de los recursos impugnatorios suspende la eficacia de la decisión judicial cuestionada; sin embargo, para evitar el uso abusivo de su ejercicio se han establecido mecanismos procesales como son los plazos, la exigencia de la legitimidad de quien impugna, las tasas, etc. Tampoco se admite que el concesorio de recurso este librado a voluntad del juez, pues este tiene que sujetarse a las reglas legales establecidas. También es importante señalar que los medios impugnatorios se deben de entender como mecanismos de saneamiento procesal, ya que tienen como misión evitar los errores que pueden suscitar asimismo las arbitrariedades del juzgador en la sustanciación del proceso, propiciando con ello decisiones legales y justas (Carrión, 2013).

2.2.1.9.2. Fundamentos

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

2.2.1.9.2.1. Los remedios

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

2.2.1.9.2.1.1. La oposición

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

2.2.1.9.2.1.2. La tacha

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

2.2.1.9.2.1.2. La nulidad.

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

2.2.1.9.2.1.3. Los recursos.

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

2.2.1.9.2.1.3.1. La reposición.

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

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

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

2.2.1.9.2.1.3.3. La apelación.

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

2.2.1.9.2.1.3.4. La queja. El recurrente puede presentar un recurso de queja para cuestionar la resolución que declara inadmisibile o improcedente un recurso de apelación o que lo concede con efecto distinto al solicitado. La apelación y la queja son conocidas por el superior jerárquico del Juez que dictó la resolución impugnada. (Núñez, 2016, p. 17)

2.2.1.9.2.1.3.4. La casación.

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

2.2.1.9.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

2.2.1.9.3.1. Recurso de apelación.

Cubas (2016) la apelación puede dirigirse contra resoluciones interlocutorias que realizan la dirección del proceso y contra la sentencia final de una instancia del proceso, es un mecanismo procesal para conseguir el doble grado de la jurisdicción que configura la segunda instancia a que hace referencia el artículo 139 de la constitución.

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

2.2.1.9.3.2. Recurso de casación

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

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

2.2.1.9.4. Recurso formulado en el proceso examinado

En el proceso de apelación la empresa demandada considera que se le debe declarar improcedente la demanda por indemnización por despido arbitrario, alegando que el trabajador tenía contrato de trabajo vigente, siendo un trabajador con contrato a plazo fijo; además plantean una excepción de caducidad alegando que el plazo para accionar en casos de despido arbitrario transcurrió en exceso y por tanto el derecho del trabajador ya ha caducado. (Exp. 01755-2016-0-2501-JR-LA-06)

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. El contrato del trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Por el contrato de trabajo se entiende aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada subordinación o dependencia de la segunda y mediante remuneración. Es decir el contrato de trabajo es el acto jurídico por medio del cual dos personas se obligan a la prestación de un servicio personal de carácter subordinado y a pagar un salario por ello (Marcucci, 2015, p. 41).

Toyama y Vinatea, (2015) afirman que:

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

2.2.2.1.2. Características

El contrato de trabajo denota una serie de características que lo diferencian un tanto de los contratos civiles, en referencia a ello Haro (2013) considera que:

- a) **Es consensual.** Porque significa que el contrato se perfecciona con mero consentimiento de las partes, quedando ambas obligadas a todos sus efectos, tanto en obligaciones como en derechos.
- b) **Es sinalagmático.** Porque las partes convienen en prestaciones recíprocas. Los trabajadores se obligan a realizar un trabajo convenido y los empleadores se obligan a pagar una remuneración estipulada.
- c) **Es oneroso.** Porque procuran ventajas o beneficios a cada una de las partes intervinientes, así como también experimentan un sacrificio por la prestación que cumple cada uno de ellos. La onerosidad determina un equilibrio entre prestación y contraprestación.
- d) **Es conmutativo.** Porque las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y suponen el pleno conocimiento de las obligaciones y derechos, tanto por la parte del trabajador como del empleador.

- e) **Es de tracto sucesivo.** Porque estos contratos no son de ejecución instantánea, sino que son de ejecución continuada o periódica. Se diferencian de los primeros porque estos se agotan mediante una sola prestación, como es el caso del contrato de compra-venta. El contrato de trabajo se ejecuta en forma continua sin interrupción.
- f) **Es contrato no solemne.** Porque estos contratos no exigen la formalidad escrita, ya que su ausencia no implica la nulidad o no existencia del acto jurídico. El Art. 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TÚO del Decreto Legislativo N° 728, establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indeterminado, en forma verbal o escrita.
- g) **Es personal.** Porque la prestación que otorga el trabajador debe ser realizada personalmente, en razón a que su contratación se refiere a su capacidad técnica, a su experiencia, a su preparación, etc. La prestación del empleador es intrascendente en cuanto se refiere a su carácter personal, ya que generalmente son personas jurídicas las que actúan como empleadores. (pp. 93-95).

2.2.2.1.3. Elementos

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

1. La prestación personal de servicios.

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

2. La subordinación o dependencia.

Es el vínculo de sujeción que tiene el empleador y el trabajador en una relación laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y, cuando lo crea conveniente, sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad.

3. La remuneración.

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

Es importante poner de conocimiento que para Valderrama, García, Hilario, Barzola y Sánchez (2016) consideran que otro de los elementos importantes aparte de los antes ya

mencionados es la “Presunción de contrato a plazo indeterminado: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (p. 13).

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

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

2.2.2.2. Clases de contrato de trabajo

2.2.2.2.1. Otros contratos sujetos a modalidad.

Haro (2013) menciona que: Dentro de los otros contratos contamos con los siguientes.

- a) **Régimen de exportación de productos no tradicionales.**- Este contrato se viene realizando desde 1968 con el Decreto Ley N° 22342, es un régimen especial para empleadores especializados en la exportación de productos no tradicionales, son aplicables en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- b) **Zonas francas y otros regímenes especiales.**- La ley autorizó un régimen especial para empresas localizadas en las zonas francas, industrias o turísticas con las características casi iguales de los demás tipos de contratos sujetos a modalidad.
- c) **Otros servicios sujetos a modalidad.**- La ley ha dejado abierta la posibilidad de que se pueda celebrar contratos por cualquier otra clase de servicios cuya naturaleza sea temporal o por el tipo de servicio que se presta. (p. 106)

2.2.2.2.2. Tipo de contrato de trabajo en el proceso examinado

En el contrato celebrado por el ex trabajador con la empresa demandada, se celebró un contrato de trabajo sujeto al régimen de exportación no tradicional (Exp. 01755-2016-0-2501-JR-LA-06)

2.2.2.3. Extinción del contrato de trabajo (Legislación comparada)

2.2.2.3.1. Concepto

Vázquez (2014) al respecto manifiesta, hay situaciones que: “Por sí mismas (muerte del trabajador, etc.), producen la disolución de la relación contractual o habilitan a algunas de las partes para declararla (sea que esa actitud genere la obligación de preavisar y abonar indemnizaciones)” (p.553).

2.2.2.3.2. Extinción que atañen al trabajador

Dentro de las extinciones que tienen que ver con el trabajador según Vázquez (2014) son:

- a) **Decisión propia.**- son las voluntarias, renuncia y abandono del cargo
- b) **Incumplimiento** (injuria despido directo).- debe tenerse en cuenta que el despido directo que declara el empleador a causa del incumplimiento del trabajador, es una medida grave que excluye a este de la comunidad de trabajo, por lo cual lo obliga a buscar otro empleo u ocupación. De acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia se requiere que la sanción este en proporción con la falta cometida y haya sido adoptada con cierta coetaneidad – principio que corresponde a la obligación de actuar de buena fe.
- c) **Incapacidad o inhabilidad sobreviniente.**- la relación contractual imponer el cumplimiento de obligaciones, la imposibilidad de satisfacer tales obligaciones u otras compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador puede ser causal de su extinción. Un hecho sobreviniente impone la imposibilidad de su cumplimiento.
- d) **Estar en condiciones de obtener jubilación ordinaria.**- no obstante la vocación de continuidad de la relación de trabajo, ello supone que el empleado esté en condiciones de cumplir con su débito, es decir en perfectas condiciones para cumplir con su trabajo. Pero con el paso del tiempo el empleado ve reducidas sus posibilidades de realizar plenamente su actividad habitual, en esa situación el empleador puede intimar realice sus trámites pertinentes.
- e) **Muerte.**- dada la índole de la relación laboral y el carácter personal debida por el empleado, la muerte de este produce ipso facto, la extinción del contrato. (pp. 562-575)

2.2.2.3.2 Extinción del contrato laboral

2.2.2.3.2.1. Concepto

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

2.2.2.3.2.2. Causales de despido justificado por parte del empleador

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

2. Asimismo es causal de despido, cuando el trabajador tenga un rendimiento deficiente. Esta causal es similar a la anterior, pero en este caso el rendimiento del trabajador debe de ser analizado en relación con el rendimiento del resto de los trabajadores promedio (Toyama y Vinatea, 2011).

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

2.2.2.3.2.3. Formalidades para un despido justificado

Toyama y Vinatea (2011) aseveran que:

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

2.2.2.4. Despido

2.2.2.4.1. Concepto

Gómez (2015) afirma que:

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

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

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

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

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

4. Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato (p.41)

2.2.2.5. Despido arbitrario

2.2.2.5.1. Concepto

Es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley, la legislación protege contra el despido arbitrario sólo al trabajador que labora cuatro o más horas diarias para el mismo empleador. Para el despido de estos trabajadores es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada (La Torre, 2012).

a) Base de cálculo.

La remuneración que servirá de base para el pago de esta indemnización, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido. Para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas, se tomara en cuenta el criterio establecido en la LCTS, (TUO del Decreto Legislativo N° 650, Ley de compensación por tiempo de servicios) indicado en el apartado V.3.2.2 del subcapítulo 7.4. Tratándose de trabajadores remunerados a comisión porcentual o destajo, la remuneración mensual ordinaria es equivalente al promedio de los ingresos percibidos en últimos seis meses anteriores al despido o durante el periodo laborado, si la relación laboral es menor a seis meses (Valderrama et al., 2016).

b) Montos de indemnización

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

1. Si el contrato es a plazo indeterminado.

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

2. Contratos sujetos a modalidad.

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

c) Oportunidad de pago de la indemnización.

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

2.2.2.5.2. Otras formas de despido

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

a) **Despido directo.**- Es aquel despido que obedece a la decisión del empleado. El despido no se deduce ni se presume.

b) **Despido indirecto.**- Es aquel despido que se produce por decisión del trabajador a consecuencia de actos de hostilización del empleador.

c) **Nulidad de despido.**- Los supuestos de despido nulo importan casos graves de afectación a derechos de los trabajadores. Se trata de despidos lesivos de derechos fundamentales y, en algunos casos, se aprecia una represalia por el ejercicio del trabajador de determinados derechos.

d) **Despido incausado.**- Se produce no sólo cuando se omite en la comunicación escrita señalar la causa del mismo, sino, igualmente, tendrá que incluirse en esta categoría a los despidos de hecho, a los que se refiere como un supuesto de despido, la norma reglamentaria de la ley laboral y en los que, igualmente, no hay expresión de causa, porque ni siquiera existe comunicación del despido, sea escrita o verbal.

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

Es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa

justa contemplada por la ley, la legislación protege contra el despido arbitrario sólo al trabajador que labora cuatro o más horas diarias para el mismo empleador. Para el despido de estos trabajadores es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

2.2.2.5.3. Tipo de despido en el proceso examinado

En el proceso examinado el demandante asevera que el tipo de despido que realizó la empresa demandada en contra de su persona es un despido arbitrario. (Exp. 01755-2016-0-2501-JR-LA-06).

2.2.2.6. Beneficios sociales

2.2.2.6.1. Concepto

“Constituye beneficio social todo ingreso que recibe el trabajador que no esté incluido en alguno de los conceptos anteriores. Sin embargo las definiciones contrario sensu, al no ser específicas y requerir de otros conceptos pecan de imprecisión” (Tizón, 2014, p. 51).

2.2.2.6.2. Clases de beneficios sociales

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

2.2.2.6.2.1. Vacaciones anuales

El trabajador tiene derecho a disfrutar de vacaciones anuales pagadas de 30 días calendario por cada año completo de servicios. El salario pagado durante vacaciones es equivalente al salario mensual del empleado.

2.2.2.6.2.2. Gratificaciones

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

2.2.2.6.2.3. Seguro social de salud

El empleador está obligado a pagar aportaciones al sistema de salud pública con el

fin de permitir que proporcione servicios de salud a los empleados. Este aporte es equivalente al 9% del salario mensual del empleado y es responsabilidad del empleador declararlo y pagarlo.

2.2.2.6.2.4. Asignación familiar

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

2.2.2.6.2.5. Participación en los beneficios

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

2.2.2.6.2.6. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

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

2.2.2.6.2.7. Sistema de pensiones

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

2.2.2.6.3. Beneficios sociales en el proceso examinado

En el proceso examinado el demandante considera que le debe de pagar la empresa demandada tres tipos de beneficios a su favor, pago de indemnización por haber sido despedido de forma arbitraria, Pago de triple (3) remuneraciones mensuales ordinarias por no disfrute del descanso vacacional anual y reintegro de pago de gratificaciones. (Exp. 01755-2016-0-2501-JR-LA-06)

2.3. Marco conceptual

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

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, se determinará que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06, Distrito Judicial del Santa – Chimbote, serán de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

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

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

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 4.7 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo, se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque son productos pertenecientes, a un tiempo pasado; además, el acceso a la obtención del expediente que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso judicial; antes es imposible que un tercero, ajeno al proceso judicial, pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidencia en la recolección de datos; porque, éstos se extrajeron de un elemento documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); 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).

Tipo y nivel de la investigación

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

Cuantitativa. Es cuando se privilegia la información o los datos numéricos, por lo general datos estadísticos que son interpretados para dar noticia fundamentada del objeto, hecho o fenómeno investigado. La estadística se emplea en la medición tanto de fenómenos sociales como los de las ciencias naturales, como diversos tipos de encuestas de percepción o seguimiento de eventos sujetos a porcentajes de efectividad para dar por comprobado algo. Por ejemplo, cuando se experimenta un medicamento nuevo, primero en animales y después en seres humanos, y de acuerdo con los promedios estadísticos de efectividad, aprobar o descartar su uso generalizado. (Muñoz, 2016).

Los instrumentos para recolectar datos estadísticos pueden ser diseñados por el propio investigador, pero esta recopilación resulta onerosa, tanto económicamente como por el trabajo invertido. Por tal motivo, con frecuencia se recurre a fuentes estadísticas elaboradas por diversas instituciones, por ejemplo, el INEGI, como los censos de población y vivienda, censos comerciales, indicadores de pobreza e indicadores económicos. (Muñoz, 2016)

Cualitativa. La investigación cualitativa, a diferencia de la anterior, no toma como punto central para probar sus aseveraciones la medición cuantitativa, sino que parte de hechos documentados, del análisis de fuentes bibliográficas o hemerográficas, o si acaso hace observaciones sobre los hechos o las costumbres, los interpreta y emite de manera argumentada sus conclusiones. (Muñoz, 2016)

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

Por lo tanto, la extracción de datos 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).

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

Exploratoria. Se presenta cuando nos enfrentamos a problemas poco estudiados o novedosos. De hecho cuando se empieza a indagar sobre un tema de este tipo, no contamos con la información suficiente, con estudios previos, ni con datos estadísticos, etc., por lo que el acercamiento o la investigación, aunque científica, solo pueden ser exploratoria. (Muñoz, 2016)

El nivel exploratorio, del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la inserción de antecedentes, que no es sencillo, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, utilizando un procedimiento similar, no se hallaron.

Además, de lo expuesto, los resultados obtenidos aún debatibles; porque, las decisiones judiciales implican manejo (aplicación) de elementos complejos (abstractos) por ejemplo:

el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar (por lo menos sin dejar constancia expresa de ésta particularidad).

Descriptiva. En ella el investigador diseña un proceso para descubrir las características o propiedades de determinados grupos, individuos o fenómenos; estas correlaciones le ayudan a determinar o describir comportamientos o atributos de las poblaciones, hechos o fenómenos investigados, sin dar una explicación causal de los mismos. Por ejemplo, describir hábitos, o las características de una población animal, o mediante datos describir el comportamiento de una población humana, sus costumbres, ritos, mitos, tradiciones, entre otros. (Muñoz, 2016)

El nivel descriptivo, del estudio, se evidencia en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); el proceso judicial existente en su contenido, reúne las condiciones pre establecidas para ser seleccionada, a efectos de facilitar la realización de la investigación (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que debe reunir el contenido de la sentencia (características y/o criterios: puntos de coincidencia y/o aproximación, existentes en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, cuando se refieren a la sentencia).

4.2. Población y muestra

La población: “es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 85).

La muestra “es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte

representativa de la población.” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 91)

De otro lado las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo, la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el 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 población esta constituida por los Expedientes Judiciales de Procesos Concluidos en los Distritos Judiciales del Perú sobre indemnización por despido arbitrario, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2020).

En el presente trabajo no existe una muestra representativa, sino una unidad de análisis y la unidad de análisis fue el expediente N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06, pretensión judicializada: indemnización por despido arbitrario, tramitado en la vía proceso ordinario laboral; perteneciente al Juzgado laboral de Trabajo; situado en la localidad de Chimbote; comprensión del Distrito Judicial del Santa, Perú.

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

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentra 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.

4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Muñoz (2016, p. 64):

“Una variable representa un atributo medible que cambia a lo largo de un experimento comprobando los resultados. Estos atributos cuentan con diferentes medidas, dependiendo tanto de las variables, del contexto del estudio o de los límites que los investigadores consideren.”.

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 de 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, Muñoz (2016, p. 66) expone:

"Herramientas para clarificar y definir, de forma más precisa, objetivos e impactos (...) son medidas verificables de cambio o resultado (...) diseñadas para contar con un estándar contra el cual evaluar, estimar o demostrar el progreso (...) con respecto a metas establecidas, facilitan el reparto de insumos, produciendo (...) productos y alcanzando objetivos".

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la

Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación. 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.

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

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

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

En la presente investigación se utilizó 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.

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente, cuando se refieren a la sentencia.

4.5. 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*).

4.5.1. 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.

4.5.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

Estas actividades se evidenciaron desde el instante en que la investigadora aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; es decir, en la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, la investigadora empoderada de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias

ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.6. 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: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, Expediente N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial Del Santa - Chimbote. 2023

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2023</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p> <p>Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p>	<p>3.1. Hipótesis general De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, se determinará que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06, Distrito Judicial del Santa – Chimbote, serán de rango muy alta, respectivamente.</p> <p>3.2. Hipótesis específicas 3.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, se determinará que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre fijación de pensión alimenticia del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, serán de rango muy alta.</p> <p>3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, se determinará que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre fijación de pensión alimenticia del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, serán de rango muy alta.</p>	<p>Calidad de sentencias</p>	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal o transeccional.</p> <p>Universo: Sentencias</p> <p>Muestra: Sentencia</p> <p>Técnica: Observación.</p> <p>Instrumento: Guía de observación.</p>

4.7. Principios éticos

Los principios éticos que orientan la Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote son seis: 1) El principio de protección a las personas para respetar, la identidad y la dignidad, y el respeto a la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. 2) La Libre participación y derecho a estar informado, por el cual el investigador deberá informar a las personas que participan en la investigación. 3) El principio de Beneficiencia no Maleficiencia, que orienta al investigador a buscar dar beneficios a las personas que participan en la investigación; 4) El principio de justicia que busca la equidad y razón no solo de las personas que participan sino de las acciones o comportamientos que realiza el investigador. 5) La Integridad científica, que permite evaluar y declarar riesgos a favor que pueda producir la investigación; y 6) El cuidado del medio y la biodiversidad a fin de no perjudicar el entorno ambiental.

Sin embargo, en el estudio no se aplicó los principios de protección a las personas, Libre participación y derecho a estar informado y el principio de beneficencia y no maleficiencia, en razón de que, por ser aplicable a personas, se suscribió una Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador(a) asumió la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, el cual se evidencia como anexo 3.

El investigador ha asumido la aplicación de los principios de cuidado del medio ambiente y la biodiversidad, el principio de justicia y el principio de integridad científica.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1. *Calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente n° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2023*

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

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

Nota. Cuadro 1, tiene una ponderación máxima de 40 puntos

Lectura. El cuadro 1, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2023, 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. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente n° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2023

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					
							X		[5 - 6]	Mediana					
							X		[3 - 4]	Baja					
							X		[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
							X		[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
							X								

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

Nota. Cuadro 2, tiene una ponderación máxima de 40 puntos

Lectura. El cuadro 2, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de resultados

Conforme a los resultados se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario del expediente N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06, perteneciente al Distrito Judicial del Santa, de la ciudad de Chimbote, fueron de rango muy alta, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente (Cuadros 1 y 2).

Para poder determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y postura de las partes; la cual fue de rango muy alta y muy alta; se evidencia que en la introducción se encuentra la numeración del expediente, numeración de la sentencia, lugar y fecha de su emisión, además se puede apreciar la identificación de las partes del demandante y del demandado, el asunto del cual se va a resolver, en este caso referido a indemnización por despido arbitrario; en la postura de las partes el juez hizo una argumentación muy clara narrando cuales fueron las pretensiones tanto del demandante como del demandado, en la cual las pretensiones del demandante fueron; La pretensión es la manifestación de la voluntad dirigida al órgano jurisdiccional, por la cual una persona sea natural o jurídica se auto atribuye un derecho frente a otra y solicita sea declarado así en la sentencia de fondo; es decir es la aspiración que plantea el demandante, respecto a que su pedido se imponga y reconozca (Chanamé, 2012). 1. pago de indemnización por despido indirecto, 2. Pago de remuneraciones ordinarias mensuales por el no disfrute de descanso vacacional anual y 3. Reintegro de pago de gratificaciones de julio y diciembre de los años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 respectivamente; sin duda la pretensión del demandado fue declarar la improcedencia de la demanda por indemnización por despido arbitrario; además el juez señala cuales fueron los puntos controvertidos expuestos en la demanda, las cuales fueron: 1. Determinar la existencia del despido, 2. Determinar si el despido fue arbitrario, 3. Determinar si corresponde indemnizar por despido, 4. Determinar de ser el caso el monto por dicho despido; El trabajador tiene derecho a disfrutar de vacaciones anuales pagadas de 30 días calendario por cada año completo de servicios. El supremo intérprete de la norma ha definido el despido incausado mediante la STC N° 976-2001-AA/TC cuando: “Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin

expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.” así como el reintegro de gratificaciones de julio y diciembre del 2007, 2008, 2009 y julio del 2010 respectivamente más los intereses legales. de acuerdo a la legislación peruana, el empleado tiene derecho al pago de 2 gratificaciones por año, la primera en julio (Día de la Independencia) y la segunda en diciembre (Navidad). Cada gratificación es equivalente al salario mensual que el empleado está recibiendo en el momento en que se paga dicha gratificación (ProInversión, 2016); Motivo por el cual se determinó que la calidad de la parte expositiva es de calidad muy alta por cumplir con todos los parámetros previstos.

Para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho que fue de rango muy alta y muy alta; se observa en cuanto a la motivación de los hechos el juez hace una fundamentación clara que tiene relación con los hechos expuestos en la demanda, y con lo cual solicita el demandante, motivando su argumentación con las pruebas pertinentes que se presentó en el proceso; “La prueba es el instrumento a través del cual se lleva a cabo la determinación de los hechos que sirven de base operativa al proceso, está dirigida al Tribunal, con el objetivo de proporcionarle una verdad operativa” (Gutiérrez, 2015, p. 219). y dándole validez a ello porque las pruebas expuestas presentan fiabilidad, para poder finalmente emitir una sentencia; La sentencia debe analizarse en un doble aspecto: como acto jurídico procesal y como documento en el cual aparece el mismo. Como acto, la sentencia emana de los magistrados para decidir las causas o controversias sometidas a su decisión. En tanto que, como documento, la sentencia es la pieza escrita que contiene el texto de la decisión emitida (Romero, 2012). En la motivación de derecho se evidencia las normas pertinentes para el caso en concreto, que estas normas son el sustento legal del cual el juez va a poder tomar una decisión, en la cual tiene coherencia y relación las normas citas por el juez. Según Ledesma, (2017), manifiesta que “la motivación en las decisiones judiciales es un tema de relevancia constitucional que requiere reflexión y análisis tanto para los operadores jurídicos como por los propios ciudadanos” (p.7). Con ello se puede determinar que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta porque cumple con todos los parámetros previstos que ya antes se ha expuesto.

Para 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 que fue de rango muy alta y muy alta; se establece que en el principio de congruencia se evidencian que los hechos expuestos en la demanda y los fundamentos que realizó el juez tanto en la parte expositiva como la considerativa guardan estrecha relación y coherencia que lo expresa de forma clara y precisa; motivando con ello la descripción de la decisión, donde se evidencia claramente que tiene carácter obligatorio cumplir con la sentencia emitida por el juez con ello ordenando a la empresa demandada cumpla con pagar la suma propuesta de s/. 36, 543.20 soles más los costos y costas legales a favor del demandante. Determinando así que la calidad de parte resolutive de la sentencia de primera instancia es de muy alta; todo ello concuerda con (Rioja, 2017) el cual sostiene que la parte resolutive viene a ser el convencimiento a lo que el juez ha llegado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se suspenden. Accesoriamente encontramos otras decisiones que puede tomar en juez en la sentencia como lo es el pronunciamiento respecto de las costas y costos a la parte vencida.

La calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2021, la sentencia estuvo a cargo de la Sala Laboral – Sede Periférica I, que la sentencia de segunda instancia emitida por el juez fue de rango: muy alta.

Para determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes se puede evidenciar en la introducción la numeración del expediente, numeración de la sentencia, lugar y fecha de su emisión, además se puede apreciar la identificación de las partes del demandante y del demandado y que aspectos del proceso se va a tratar; en la postura de las partes se tiene que se puede evidenciar objeto del cual se realizó la impugnación la cual fue que la según la empresa demandada el juez no tomo en cuenta el informe pericial, “Los medios impugnatorios son los mecanismos procesales mediante los cuales las partes o los terceros

legitimados solicitan la anulación o la revocación, total o parcial, de un acto procesal presuntamente afectado por un vicio o por un error” (Nuñez, 2016) establece que objetivo principal de los medios impugnatorios es dotar a los litigantes de una herramienta que les permita advertir errores o nulidades y solicitar que el órgano competente los corrija., con ello se arribó que la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta.

Para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho, el superior jerárquico tiene que fundamentar o realizar una motivación más exhaustiva pronunciándose sobre la apelación que realizó la empresa demandada considerando que no se tomó en cuenta el cierre de una agencia, poniendo énfasis el juez superior en el despido indirecto, sustentándola en la reducción inmotivada de la remuneración y categoría, así como el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios; en la motivación de derecho se evidencia que el juez superior hizo una argumentación jurídica muy detallada y precisa utilizando normas legales pertinentes para poder sustentar posteriormente que para llevar a tomar una decisión certera en cuanto a la resolución número nueve se basó en el considerando cuarto donde asevera conforme a lo normado por el inciso C del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:... c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”. Arribando con ello que la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta cumpliendo con todos los parámetros pertinentes.

Para determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en el principio de congruencia y la descripción de la decisión; en la parte del principio de congruencia se evidencia que hay una relación con hechos expuestos en la parte expositiva y considerativa de la sentencia hay coherencia con respecto a lo que se solicita y la materia el cual se va a resolver, ello concuerda con (Gutiérrez, 2015, p. 276) la congruencia es la correlación que debe existir entre la sentencia y el objeto del pleito,

y conlleva que la sentencia deba resolver, todas y sólo, las pretensiones oportunamente planteadas por las partes, de manera que no puede otorgar más ni cosa distinta de lo pedido, luego del trámite respectivo ha emitido la descripción de la decisión en la sentencia de vista, en el cual resolvió confirmar la resolución número trece, donde declara fundada la demandada de la sentencia de primera instancia, donde declara la demanda la suma de s/ 36, 543.20 soles. Con lo cual concluyó el proceso retornando el expediente al Juzgado de origen. Con ello se puede determinar que la sentencia de segunda instancia en su parte resolutive su calidad es muy alta.

De acuerdo con el análisis, ambas sentencias cumplen con la estructura formal y aplicación del principio de motivación, congruencia, razonabilidad y proporcionalidad, sobre todo el principio del interés superior del niño, que obliga a las autoridades judiciales darle prioridad sobre cualquier otro principio, obtenido por estas razones, calificación derivada de una decisión judicial de muy alta calidad.

V. CONCLUSIONES

En primer lugar, tomando en cuenta la coherencia lógica del presente trabajo de investigación, visto la matriz de consistencia el objetivo del estudio fue:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06 del Distrito Judicial del Santa- Chimbote.

Por lo que, al cierre de la presente actividad a mérito de los datos organizados, se concluye que:

El supuesto factico que sustenta la pretensión sobre indemnización por despido arbitrario fue: se comprobó pro el Ministerio de Trabajo en una inspección el despido arbitrario esta verificación sirvió para velar el cumplimiento de disposiciones legales y convencionales en materia laboral, por lo que al analizar las sentencias de estudio se concluyó que ambas sentencias son de muy alta calidad porque el juez interpretó adecuadamente los hechos que fueron expuestos, aplicando el principio de la debida motivación como elemento garante del debido proceso, y el principio de la valoración conjunta como elemento factico conducente a la acreditación de los hechos que sustentan la pretensión, la norma legal aplicada fue “La nueva ley procesal del trabajo” N° 29497, ley que otorga los derechos a los trabajadores.

Que, la sentencia de primera instancia y la segunda instancia su calificación fue de muy alta calidad porque ambas alcanzaron el rango de 39 según el cumplimiento de la lista de cotejos estipulados, dado que emergen de un proceso real donde el juez valoro los medios de pruebas pertinentes ates de emitir su pronunciamiento acogíendose a lo normado y a la jurisprudencia y doctrina establecida para el caso en lo laboral.

En cuanto a un criterio evaluador ambas sentencias cumplieron con una estructura debidamente fundada y su aplicación como se visualiza está desarrollada de forma fáctica, el juez no incurre en ninguna duda a la hora de emitir su fallo, por el hecho que los medios

de pruebas ofrecidos por la parte demandante dan la certeza que lo que pretendía es de acuerdo a la ley y le corresponde por ser un derecho laboral.

En conclusión, las sentencias examinas se asemejan al concepto de: (Casación, 621-2002, 2002), “es requisito lógico de las sentencias el principio de congruencia procesal, pues entre lo razonado y resuelto debe haber congruencia, de manera que no se presenta contradicciones”. De la misma forma (Monroy, s.f). “La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho”, jamás los hechos probados o admitidos van a tornar innecesaria la fundamentación jurídica por una razón evidente: cuando un juez resuelve un caso o que hace es justificar racionalmente su decisión, y para ello cuenta con la prueba de los hechos afirmados y el ordenamiento jurídico. Siendo así los hechos probados son parte de los elementos mínimos que un juez debe emplear para resolver un caso.

RECOMENDACIONES

Se recomienda desarrollar más ampliamente las justificaciones que permitan comprender la necesidad de indemnizar por daño moral a un trabajador que ha sido afectado por un despido arbitrario, más allá de una indemnización monetaria, concibiendo la importancia del resarcimiento por daño moral.

Se recomienda al poder judicial tomar en consideración y ahondar en lo concerniente a la evolución del Derecho laboral, y de manera particular respecto a su autonomía, que será la base para el desarrollo de parámetros propios para la indemnización del daño moral como consecuencia de un despido arbitrario.

En este trabajo en estudio se ha podido comprobar que puede tomarse como referencia para estudios posteriores de investigación de mayor magnitud, ampliándose su muestra de estudio y margen de error y demostrar la credibilidad de los que administran justicia en el distrito judicial del Santa, ya que la doctrina y estadísticas sostienen una honda percepción de riesgo de los sistemas judiciales

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. ((1ra. edic.). Lima, Perú: autor
- Academia de la Magistratura del Perú. (2010). *Doctrina y Análisis sobre la nueva Ley Procesal del Trabajo*. Academia de la Magistratura del Perú. Recuperado de:http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/derecho_trabajo/doctrina_analisis_ley_trabajo.pdf
- Academic. (2015). *Distrito Judicial del Perú*. Recuperado de: http://enciclopedia_universal.esacademic.com/38784/Distrito_judicial_del_Per%C3%BA
- Anacleto, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo: Derecho Individual-Derecho Colectivo, Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Lex & Iuris
- Angulo, F. y Córdoba, E. (2014). *El nuevo proceso laboral en sus notas esenciales*. Recuperado de: <https://diariolaregion.com/web/el-nuevo-proceso-laboral-en-sus-notas-esenciales/>
- Arce, E. (2013). *Los principios en el derecho procesal del trabajo peruano*. Recuperado de: <http://departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2014/06/ELMER-ARCE.pdf>
- Arque. R. (2017). *Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 -2015*. [Tesis para optar el título profesional de abogado]. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque_Monzon_Rocio_Leonarda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo, J., Barzola, M., Cadillo, J., Gamarra, L., García, A., Haro, J...Zamora, M. (2014). *Nuevas Instituciones del Proceso Laboral*. Recuperado de: https://javierarevalovela.weebly.com/uploads/4/7/1/3/4713504/el_recurso_de_casacion_en_el_nuevo_proceso_laboral_peruano,_setiembre_2014.pdf
- Bequelin, N. (2018). China: *La nueva Ley de supervisión, una amenaza a los derechos humanos desde dentro del sistema*. *Amnistía Internacional*. Recuperado de: <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2018/03/china-new-supervision-law-threat-to-human-rights/>
- Borja, M. (2012). *La prueba en el Derecho Colombiano*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=TkljpK9OquYC&pg=PA166&dq=la+valoracion+de+la+prueba&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjvvdXDw67lAhXi01kKH>

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

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

Carrión, J. (2013). *Derecho Procesal Civil*. (2da. Edic.). Lima, Perú: Editora Jurídica Grijley

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

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>

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

Expediente N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06; Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio.: Chimbote, Distrito Judicial del Santa

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

Fernández, M. (2014). *La carga de la prueba en la práctica Judicial Civil*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=iOz_xnBaBX4C&printsec=frontcover&dq=la+carga+de+la+prueba&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjhcruzruq7lAhUFpFkKHUwOACAQ6AEIKDAA#v=onepage&q=la%20carga%20de%20la%20prueba&f=false

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

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

RBITRARIA_POR_FALTA_DE_MOTIVACION_EN_LOS_HECHOS_Y_EL_DERECHO.pdf

- Gaceta Jurídica. (2015). *Informe La justicia en el Perú*. Recuperado de: <http://www.gacetajuridica.com.pe/laley-adjuntos/INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf>
- Gamarra, L. (s/f). *La nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/viewFile/13173/13786>
- Garavito, S. (2016). *Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016*. (tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9905/Garavito_LSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, V. y Celi, I. (2020). Restricciones en el acceso a la justicia en el contexto de la pandemia por Covid-19 en Ecuador. Recuperado de: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1455>
- Gómez, F. (2015). *Derecho del Trabajo Individual*. (4ta. Edic.). Lima, Perú: San Marcos
- Gómez, J., Planchadell, A., & Pérez, Á. (2011). *Derecho procesal civil*. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=85&docID=4422027&tm=1529340596886>
- Gutiérrez, A. (2015). *El proceso civil: parte general, el juicio verbal y el juicio ordinario*. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=219&docID=3175675&tm=1529337479884>
- Haro, J. (2013). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima, Perú: San Marcos
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta edic.). México: Mc Graw Hill
- Herrera, R. (s/f). *La Inversión de la Carga de la Prueba: ¿Manifestación del In Dubio Pro Operario?*. Recuperado de: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjP0Zfr2IXIAhVux1kKHcWaAQgQFjAAegQIARAC&url=http%3A%2F%2Frevistas.pucp.edu.pe%2Findex.php%2Fthemis%2Farticle%2Fdownload%2F10879%2F11384&usg=AOvVaw2615NV-eDO2Wn4Eayv7fM->
- Hinistroza, A. (2005). *Postulación del Proceso Civil*. Lima, Perú: Geceta Jurídica

- Iglesias, K. (2016). *Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco*. [Tesis para optar el grado profesional de abogada]. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/282/IGLESIAS%20FACUNDO%2C%20Karla%20Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Infantes, G. (2009). *El proceso laboral*. Recuperado de: http://aempresarial.com/web/revitem/4_10159_51230.pdf
- Infantes, G. (2009). *Medios impugnatorios en el proceso Laboral*. Recuperado de: http://aempresarial.com/web/revitem/4_10288_16293.pdf
- La Torre. (2012). *Despido arbitrario*. Recuperado de: <http://despidoarbitrarioucv.blogspot.com/>
- Ledesma, M. (2017). *La nulidad de sentencias por falta de motivación*. Criterios recientes de la corte suprema. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- Marcucci, C. (2015). *Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano*. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=41&docID=3173371&tm=1530322301443>
- Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf
- Mejía, N. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre infracción al derecho de trabajo (amparo), en el expediente N° 00112-2014-0-2501-SP-CI-01, del distrito judicial del Santa – Casma. 2018*. [Tesis para optar el título profesional de abogada]. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/9873>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (s/f). *Normatividad*. Recuperado de: <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-1449>
- Monesterolo, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral*. Recuperado de: https://elibro.net/es/ereader/uladech/118659?fs_q=proceso__laboral__ordinario&fs_page=8&prev=fs

- Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central*. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ª edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Núñez, S. (2016). *Curso Medios Impugnatorios en el Nuevo Procesal Laboral*. Academia de la Magistratura. Recuperado de: <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/681/MANUAL%20CURSO%20MEDIOS%20IMPUGNATORIOS%20EN%20EL%20NUEVO%20PROCESO%20LABORAL.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Oviedo, L. (2014). *Fijación de Puntos controvertidos*. Procesal Civil. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/fijacion-de-puntos-controvertidos/>
- Peña, R. (2010). *Teoría general del proceso*. (2a. Edic.). Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=107&docID=3198277&tm=1528992344083>
- Poder Judicial. (2012). *Diccionario Jurídico*. Poder Judicial. Recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/e
- Puente, P. (2015). *Los principios en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497*. Recuperado de: https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/P_RINCIPIOS+NLPTPedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e
- ProInversión. (2016). *Régimen laboral de la actividad privada en el Perú*. Recuperado de: <http://www.proinversion.gob.pe/apec/pdf/4%20Regimen%20Laboral.pdf>
- Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=6nVpk8P|6nXVL1Z>
- Rioja, A. (2017). *La sentencia en el proceso civil*. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes. Legis.com. recuperado de: <https://legis.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Romero, E. (2018). *Crisis de la justicia española: elitista y conservadora*. Cuarto poder. Recuperado de: <https://www.cuartopoder.es/ideas/2018/11/20/justicia-espana-tribunal-supremo-cgpi/>
- Romero, F. (2012). *El Nuevo Proceso Laboral*. (2ª. Edic.). Lima, Perú: Grijley

- Romero, L. (2012). *El principio de intermediación procesal*. Recuperado de: <http://investigaciondoctrinaria.blogspot.com/2013/06/el-principio-de-intermediacion-procesal.html>
- Rosemberg, H. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario (Proceso de Amparo), en el expediente N° 00603-2013-0-2501-JR-CI-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote. 2018*. [Tesis para optar el grado profesional de abogada]. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5988>
- Sánchez, F. (2019). *Los principios del proceso laboral peruano*. Un análisis desde la perspectiva de las políticas públicas, a más de ocho años de entrada en vigencia de la Ley N° 29497. Recuperado de: <https://aulavirtual.pj.gob.pe/cursos/course/view.php?id=9#section-3>
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>
- Ticona, V. (2014). *La motivación como sustento de la sentencia objetiva y materialmente justa*. Recuperado de: http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/9_8_la_motivaci%C3%B3n.pdf
- Tizón, R. (2014). *Hacia una Concepto de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta*. Recuperado de: http://www.ipdt.org/editor/docs/02_Rev43_RJBTV.pdf
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2011). *Guía Laboral*. Gaceta Jurídica (5ª Edic.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2015). *Guía Laboral*. Gaceta Jurídica. (7ª Edic.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Tribunal Constitucional. (23 de octubre de 2008). Sentencia 04755-2007-PA/TC. Recuperado de: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=tribunal+constitucional+expedeinte+04755-2007>
- Ugarte, J. (2012). *La nueva Ley Procesal de Trabajo: Modificaciones al actual proceso laboral*. Recuperado de: http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_10597_90207.pdf
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Aprobada por Resolución N° 1496-2011-CUULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente

metodólogo con código documento N° 000363289 – Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov. 07 del 2013

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - *Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social. Lección 31. Conceptos de calidad.* Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContentadoEnLinea/leccion_31__conceptos_de_calidad.html

Valderrama, L., García, A., Hilario, A., Barzola, M., y Sánchez, R. (2016). *Régimen laboral explicado*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra edic.). Lima: Editorial San Marcos

Vázquez, A. (2014). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (10ª Edic.). Buenos aires, argentina: ASTREA

Vicuña, R. y Santos, T. (2016). *Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido*. Recuperado de: <http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/viewFile/1379/1401>

Villalpando, A. (2017). *Sentencias Laborales*. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/49.pdf>

Zeballos, V. (2018). Importancia de la reforma judicial. *El Peruano*. Recuperado de: <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/711/web/pagina03.html>

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1

Evidencia empírica que acredita la preexistencia del objeto de estudio.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

SEXTO JUZGADO DE TRABAJO – NLPT.

EXPEDIENTE : 01755-2016-0-2501-JR-LA-06

MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO

ESPECIALISTA : “A”

DEMANDADO : “B”

DEMANDANTE: “C”

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRECE

Chimbote, treinta de mayo del año

Dos mil diecisiete.-

VISTOS: Dado cuenta con los actuados, habiéndose realizado la Audiencia de Juzgamiento conforme se encuentra registrado en audio y video, es el estado del proceso de sentenciar.

I.- PARTE EXPOSITIVA:

Pretensión

La demandante: “C” interpone demanda contra “B” sobre INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, más costas y costos procesales.

Fundamentos de la pretensión

1.- Señala que ingreso a laborar para la demandada el día 29 de octubre del año 2009, hasta el 03 de junio del año 2016, desempeñándose en el cargo de “Cajera principal”, de la demandada, realizando actividades laborales de responsable de recepción, manejo y custodia del dinero que pagan los usuarios de la demandada, señalando que en virtud del contrato de trabajo de fecha 29 de octubre del año 2009, celebrado entre el recurrente y la demandada, comprometiéndose a la prestación de sus servicios en forma remunerada, subordinada, y a tiempo indeterminado, en virtud de este servicio le es inherente todos los beneficios sociales, que le corresponde por ley, para la cual la empresa no ha cumplido su obligación como empleadora de cancelar el integro de sus beneficios sociales al recurrente, precisando que a partir de febrero del año 2016, se le obligo a rotar de su centro de labores habituales para trasladarla a las agencias del Banco Azteca, ubicada en la esquina de la Av. Pardo, y agencia de Nuevo Chimbote, por disposición del Sr. “D”, en su calidad de Jefe Regional de Trujillo, quien días antes a sus actos de hostilidad, le quiso obligar a firmar, y presentar su carta de renuncia laboral, situación que no acepto en razón de considerarlo un acto ilegal, situación que influencio, para que la demandada inicie con sus actos de hostilidad laboral, ordenándole a cambiar constantemente de ubicación laboral, y de cargo el cual determino la reducción de sus remuneraciones mensuales, razón por la cual solicite formalmente a la demandada el cese de los actos de hostilidad en fecha 24 de mayo del año 2016, el cual después de más de seis días, sin que la demandada haya cesado con sus actos de hostilidad, es

que presento en fecha 03 de junio del año 2016, su carta dando por agotado el procedimiento de cese de hostilidad laboral en virtud a los incisos b) y c) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, motivan y justifican la extinción de la relación laboral, y demás argumentos que expone.

Admisión de la demanda:

Mediante resolución número DIEZ, obrante a folios 92/94 de autos, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso laboral abreviado. Notificada la demandada “B”, según constancia de notificación de folios 97.

Contestación de la demanda B

1.- Señala que la parte demandante confunde la facultad del IUS VARIANDI, que es la facultad que tiene el empleador de alterar unilateralmente condiciones no esenciales del contrato individual de trabajo, quedando fuera de esa facultad, entre otros: cambio de lugar de trabajo que ocasiona perjuicio al trabajador, sin embargo, el accionante confunde esta facultad discrecional, y subjetivamente sin más argumento señala que existieron actos de hostilidad, lo que a lo largo del proceso no cumplió con probar la parte demandante, precisando que en el caso de autos, se descarta la existencia de actos de hostilidad, estos nunca han existido, siendo una simple apreciación, sin fundamentos, y de carácter subjetiva, creada por la parte accionante, quien nunca logro probar la existencia de actos de hostilización, y demás argumentos que expone.

Audiencia de Conciliación:

Llevándose a cabo la audiencia de conciliación en la hora y fecha señalada de acuerdo al acta que obra de folios 108/109, frustrándose la conciliación debido a que ambas partes mantienen sus posiciones, fijándose las pretensiones materia de juicio y se cita a la audiencia de Juzgamiento en la fecha y hora señalada

Audiencia de Juzgamiento:

La misma se llevó a cabo el día diez de mayo del año dos mil diecisiete, con la presencia de ambas partes, la parte demandante, asistida por su abogado defensor, así como el apoderado y defensor de la demandada, exponiendo ambas partes sus alegatos de apertura, procediéndose a la confrontación de posiciones, y posteriormente a la admisión de los medios probatorios no habiendo cuestiones probatorias, a la actuación de los mismos, se exponen los alegatos de clausura de las partes, de conformidad con los artículos 44 a 47 de la Ley No. 29497, por lo cual ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.

II.- PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: El proceso judicial.

La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones

(reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas).

SEGUNDO: Derecho al Trabajo

El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que: “el trabajo es un deber y un derecho, siendo una norma de rango constitucional debe entenderse que “... este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo – que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales - otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a la edad de trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios”, expresando el Tribunal Constitucional en su abundante jurisprudencia que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos uno el derecho a acceder a un puesto de trabajo, y otro el derecho a no ser despedido sino por causa, por esta razón es que el legislador ha establecido barreras para frenar las acciones del empleador que perjudique el derecho de los trabajadores, entre ellos el permanecer en el trabajo.

TERCERO: Prevalencia de la Oralidad

Para resolver la controversia de autos, se debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 12° de la ley 29497, que señala que en los procesos laborales por audiencias, como lo es el presente proceso, 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 sentencia; en este sentido, y conforme lo señala Oxal Avalos, debe entenderse que la prevalencia de la oralidad recae solo sobre las expresiones escritas de la propia parte, agregando que la prevalencia presupone que exista identidad entre lo escrito y lo oral, luego de lo cual esto último tendrá preponderancia; no obstante, si no hay tal identidad no puede existir prevalencia; por ello, se debe reparar en las alegaciones orales expresadas en juzgamiento por parte del demandante.

CUARTO: De los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional:

En el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional; la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional; con las que se busca garantizar que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limiten a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución, sino que se extienden a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana y que sean esenciales para cumplir con la finalidad del proceso; conforme al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y lo que establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

QUINTO: La actividad probatoria comprende los actos que realizan las partes procesales mediante el ofrecimiento de los medios probatorios y que tienen por objeto confirmar sus afirmaciones y contradecir lo alegado por la contraparte, recae únicamente sobre las afirmaciones que son controvertidas después de los actos de alegación, puesto que las afirmaciones de hechos no controvertidos están excluidas de la prueba; al respecto Avalos Jara señala; “Sobre la base del principio dispositivo, debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes.”

SEXTO: Los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; donde los indicios constituyen circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia, que pueden ser entre otros las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de las partes, de las que se derivan presunciones legales tal como lo prescribe el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497.

SETIMO: La regulación de la carga probatoria en la Nueva Ley Procesal del Trabajo se instaura a partir del núcleo básico del derecho probatorio; es decir “la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos”; sujetos a las reglas establecidas en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que establece que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, correspondiéndole al demandado que sea señalado como empleador acreditar el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

OCTAVO: Carga de la Prueba

Siendo así, de conformidad con lo previsto en el artículo 23° numerales 23.2 y 23.4 párrafo a) de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, siendo la prestación personal de servicios un hecho admitido y reconocido por la demandada, para los fines del presente proceso la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, y esencialmente al trabajador le corresponde acreditar el acto de hostilidad padecido; correspondiendo al empleador probar la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, así como el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o su inexigibilidad.

NOVENO: Del vínculo laboral:

Respecto al vínculo laboral, tal como se ha señalado en la Audiencia de Juzgamiento (minuto 12':00”), el mismo no es materia de cuestionamiento, además se encuentra acreditado con la documentación presentada por ambas partes procesales, y en la contestación de demanda, la empresa demandada no cuestiona la existencia del vínculo laboral, la misma que se tiene como declaración asimilada a tenor de lo dispuesto por el artículo 221° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente al caso de autos, en concordancia con el artículo 19° segundo párrafo, de la Ley N° 29497; por lo que, estando

acreditado el vínculo laboral entre las partes, la actividad probatoria se circunscribe a verificar si le corresponde al actor las pretensiones materia del proceso.

DECIMO: Hechos sujetos a actuación probatoria.

Para efectos de analizar el aspecto de fondo del proceso, conviene precisar los puntos materia del proceso fijados en la de audiencia de juzgamiento (registrada en audio y video): 1. Determinar si el actor le corresponde o no la indemnización por despido indirecto, como consecuencia de hostilización, 2.- Determinar el pago de las costas procesales e intereses legales; por lo que es dentro de este contexto que se deberá resolver la presente causa, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida en la indicada audiencia.

DECIMO PRIMERO: De los actos de hostilidad.

El artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala los actos de hostilidad equiparables al despido; y en su parte in fine, establece que “El trabajador antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso”, asimismo el artículo 57° del Decreto Supremo N° 001-96-TR señala que “el plazo de treinta (30) días naturales para accionar en caso de hostilidad, se computa desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso”.

DECIMO SEGUNDO: Principio Legalidad de las Causales de Hostilización

De acuerdo al Principio de legalidad todo acto con relevancia jurídica debe estar regulado en la norma jurídica, por ende las causales de hostilización se encuentran previstas en el artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Decreto Legislativo N° 003-97-TR; “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) b) La reducción inmotivada de (...) categoría; c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; (...)”; además en la parte final del mismo artículo se establece; “(...) El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso”. En el presente caso, la demandante, señala como acto de hostilidad, el tipificado en el inciso b), y c) del artículo 30° de dicho Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es en el extremo de todos aquellos actos (del empleador) que afecten la dignidad del trabajador.

DÉCIMO TERCERO: Actos de hostilización:

Conforme lo anota el laboralista Jorge Toyama Miyagusuku: “Los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores (...)”, entendiéndose de ello que el uso del poder de dirección por parte del empleador no es absoluto conteniendo limitaciones, donde el trabajador afectado por el acto

de hostilidad puede optar por accionar para que se disponga judicialmente el cese de la hostilidad o por la terminación del contrato de trabajo y demandar el pago de la indemnización prevista para el supuesto de despido arbitrario, conforme lo señala el artículo 35° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

DECIMO CUARTO: Ius variandi.

Según lo dispuesto en el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Decreto Legislativo N° 003-97-TR; “(...) el trabajador presta servicios bajo dirección de su empleador el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas (...). El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turno, días y horas de trabajo, así como la formas y modalidades de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

DECIMO QUINTO: Teniendo cuenta lo resuelto en la Casación Laboral N° 6961-2012- Junín en el décimo cuarto considerando al establecer “...el llamado ius variandi puede definirse como la facultad de modalizar la ejecución del contrato cuando es de duración larga o indefinida, para ir adoptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, a los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional “; refiere también el del décimo considerando “...el ejercicio del ius variandi no es irrestricto, tiene limitaciones cuyos alcances deben ser expuestos, pues de su transgresión o no dependerá la posibilidad del trabajador de oponerse a la medida. En efecto, si bien se presume la licitud de las ordenes del empleador y, en consecuencia, el trabajador tiene el deber de obedecer las mismas- debido a la existencia de una obligación contractual de someterse a ellas (subordinación)-; en caso los límites sean excedidos, el trabajador se encuentra legitimado para impugnar la medida como manifestación de su derecho a la resistencia ante la violación constitucional y/o legal que conllevaría el acatarla; señalando además en el décimo considerando: ”... los límites del ius variandi conforme a lo regulado en nuestra legislación importan dos consideraciones: (i) la razonabilidad de la medida y, (ii) que encuentre justificación en las necesidades del centro de trabajo...”. Por ende si bien es cierto, la ley permite al empleador modificar unilateralmente las condiciones laborales de los trabajadores, pero con el límite de que tales medidas sean razonables y obedezcan a las necesidades de la empresa, sin que ocasione perjuicio y/o afecte su dignidad.

DÉCIMO SEXTO: La reducción inmotivada de categoría profesional como acto hostil

Así mayor luces sobre la reducción inmotivada de categoría profesional nos ilustra lo resuelto en la Casación N° 6961-2012-Junín; al señalar en su vigésimo considerando“(...) al ser el trabajador una persona determinada, éste ha sido contratado justamente por las cualidades que posee, las cuales además lo ubican en una determinada categoría profesional dentro de su centro de trabajo. (...) En ese sentido se puede concluir que el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo, así como cuando es promovido a diversas áreas tiene la certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional en el puesto de trabajo específico asignado. La variación de este último no necesariamente

implicará una rebaja de categoría; sin embargo, de hacerlo tal modificatoria inmotivada estaría calificada como un acto de hostilidad (...)”.

DECIMO SEPTIMO: De los actos de hostilidad imputados a la demandada:

El artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR citado en el considerando octavo, prescribe que el actor antes de accionar judicialmente debe emplazar a la demandada imputándole el acto (o los actos) considerandos hostiles a fin de que la demandada realice su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso; por lo cual, el actor ha cumplido con el procedimiento respectivo, conforme se verifica de sus cartas de folios 28/29, en la cual se imputa a la demandada los siguientes actos, sobre los cuales solicita el cese:

La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.

El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.

Por lo cual, es en base de estos actos, invocados por el actor, sobre los cuales fueron previamente requeridos a la demandada para que esta enmiende su conducta, sin embargo, al no tener respuesta, pone en conocimiento a la emplazada mediante carta de fecha 04.06.2016 (obrante a folios 29 de autos) la terminación del vínculo laboral, teniendo en cuenta que el último día de labores fue el 03.06.2016, situación que se desarrollará y resolverá el presente caso.

DÉCIMO OCTAVO: De la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.

El actor ha indicado dentro de la audiencia de juzgamiento que, la demandada le redujo su remuneración, ya que esta percibía el monto de S/. 3,600.00 Soles, reduciéndole en el monto de S/. 3,229.00 Soles (minuto 32:50 de la audiencia de juzgamiento), por su parte la demandada señala que la remuneración que percibe la demandante es variable, por lo tanto no se tendría por qué hablar de una supuesta reducción de remuneración, por lo que de las documentales obrante en autos, se puede apreciar del CD ROM adjuntado por la parte demandada, en la cual se encuentra las planillas de pago, donde se observa que en el mes de enero del año 2016, a la demandante se le pago la suma total de todos sus ingresos en el monto mensual de S/. 4,990.22 Soles, así como sumas relacionadas a dicho monto de meses anteriores a enero del 2016 y a partir del periodo que denuncia inicio de actos de hostilización, es decir, febrero del 2016 el importe de S/ 2,353.90 soles; marzo 2016 el importe de S/ 3,779.91 soles; abril del 2016 el importe de S/ 1,291.25 soles y por último en mayo 2016, se le pago la suma total de todos sus ingresos en el monto de S/. 3,648.24 Soles, según las planillas presentadas por la propia demandada contenidas en CD obrante a folios 116 de autos, evidenciándose una disminución en los ingresos totales que percibía la demandante a partir del periodo indicado. Asimismo es necesario señalar que respeto a la rebaja de categoría que alega el actor, si bien es cierto, de las documentales obrante en autos de folios 03 a 27 de autos, se corrobora que existiría incongruencia con la denominación que se le da a la demandante (CAJERA UNIVERSAL), con lo que se registra en otros documentos, y lo que realiza en la realidad, como es la de CAJERA PRINCIPAL, sin embargo no está probado que la parte demandante haya ingresado con un cargo o una denominación distinta, a cuando ocurrieron los actos de hostilidad por parte de la empresa

demandada, ya que los documentos donde existe incongruencia son del mismo periodo (después que ocurrieron los actos de hostilidad), conforme se corrobora de la boleta de remuneraciones obrante a folios 03 de autos donde se precia el cargo “Cajera Principal Electra”, por lo tanto esta alegación realizada por la parte demandante, en cuanto a la rebaja de categoría no tiene asidero legal, quedando solamente probado en autos, como se ha señalado en este mismo considerando, la disminución de la remuneración.

DECIMO NOVENO: Con relación al acto de El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.

Con relación a este extremo, se debe tener en cuenta que la demandante dentro de la audiencia de juzgamiento señala que inicio sus labores a favor de la demandada, en el local central ubicado en la esquina de la Av. Pardo, luego de eso cuando iniciaron los actos de hostilidad por parte de la demandada, fue trasladada a una sucursal, la misma que cerro, enviándola a la agencia sucursal de Nuevo Chimbote, por su parte la demandada dentro de la audiencia de juzgamiento precisa que no existiría ningún acto de hostilización, en el traslado, ya que como señala la misma demandante, su traslado fue, porque la agencia donde laboraba cerro, por lo que en este extremo se debe precisar que se corrobora que la parte demandante inicio sus labores en la oficina principal de la demandada ubicada en la esquina de la Av. Pardo, por seis años y tres meses aproximadamente; afirmación que no ha sido cuestionada por la parte demandada, alegando la parte demandante que la trasladaron a una sucursal, lo cual es afirmado también por la parte demandada dentro de la audiencia de juzgamiento, por lo tanto, se puede afirmar que la parte demandada sin expresar motivo o razón alguna, argumentando solo en su facultad del Jus Variandi (no ha adjuntado documentación), traslada a la demandante a una sucursal, debiéndose señalar además que, la sucursal a donde fue trasladada la demandante cerro, debiendo la demandada en este caso retornarla a la sede principal donde inicialmente fue contratada, sino por el contrario fue trasladada a otra sucursal ubicada en la ciudad de Nuevo Chimbote, denotándose desde ahí una conducta que no va con la armonía laboral que debe existir en un trabajo; más aún, si la demandante señala dentro de la audiencia de juzgamiento (minuto 24:35), que cuando fue trasladada a la otra sucursal no contaba, ni con espacio, ni maquina (computadora), para poder realizar con normalidad sus labores encomendadas, como es la de Cajera Principal, causándole perjuicio al obstaculizar injustificadamente su labor; razones por la cual se evidencia que existió un acto de hostilización en contra de la parte demandante, por lo tanto la demanda deberá ser declarar FUNDADA en dicho extremo.

VIGESIMO: De la indemnización:

El artículo 35° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece: “El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 30° de la presente ley, podrá optar excluyentemente por: (...) b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle”. Por lo cual, al haberse verificado que el actor fue

víctima de hostilización por parte de su ex empleadora “B”., en tal sentido, se procede a realizar el cálculo respectivo para su indemnización:

Del cuadro que antecede se verifica que corresponde pagar a favor del actor por concepto de indemnización por despido indirecto la suma de S/.36,543.20 nuevos soles, en consecuencia, su demanda debe ser declarada fundada. Se precisa que el monto de la remuneración es conforme al último monto de remuneración percibida (MAYO 2016), que está inserta dentro del CD ROM obrante a folios 116, presentada por la demandada.

VIGESIMO PRIMERO:

Habiéndose determinado la existencia de obligación económica que deberá asumir la demandada, las mismas generan intereses legales, de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, que en su artículo 3° prescribe “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo...”; respecto al pago de los costos y costas del proceso a favor de la parte demandante, estos son amparables los que se fijaran en ejecución de sentencia.

VIGESIMO SEGUNDO: La multa para la demanda

El mismo artículo 35° del Texto Único Ordenado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Decreto Legislativo N° 003-97-TR señala; “El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por: b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandara el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle; (...)”; por lo que siendo que la demanda es fundada, corresponde imponer una multa, la misma que se determina en 04 Unidades de Referencia Procesal; por cuanto, de los medios probatorios obrantes en autos se acredita actos de hostilización contra la demandante.

III.- PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, el Señor Juez del Sexto Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación RESUELVE:

Declarando FUNDADA la demandada interpuesta por “C”, contra la “B”, sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO – HOSTILIZACIÓN LABORAL; en consecuencia, se ORDENA que la demandada “B”, CUMPLA con pagar al demandante la suma de TREINTA Y SEIS MIL QUINIENTOS CUARENTA Y TRES, CON 20/100 (S/. 36,543.20), más el pago de intereses legales, costas, y costos del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia, e IMPONGASE una MULTA de CUATRO UNIDADES DE REFERENCIA PROCESAL a la demanda “B”., la misma que debe ser depositada dentro del QUINTO DÍA en la cuenta corriente del Poder Judicial; bajo apercibimiento de incrementar la multa impuesta en caso de incumplimiento a cualquier mandato dispuesto en la presente sentencia. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE en el modo y forma de ley. Notifíquese mediante cedulas.-

Sentencia de segunda instancia

SALA LABORAL - Sede Periférica I.

EXPEDIENTE NÚMERO : 01755-2016-0-2501-JR-LA-06.

MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO.

RELATOR :“E”.

DEMANDADO :“B”.

DEMANDANTE :“D”.

SENTENCIA DE VISTA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: VEINTINUNO.

Chimbote, veintitrés de octubre

Del dos mil diecisiete.-

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número trece de fecha 30 de mayo del 2017, que declara fundada la demanda interpuesta por doña “C” contra el “B”, sobre indemnización por despido indirecto; ordenando a la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/ 36,543.20 soles; más intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia; imponiéndose multa de 04 URP a la demandada, la misma que deberá ser depositada en la cuenta corriente del Poder Judicial.

FUNDAMENTOS DEL APELANTE:

La emplazada argumenta su recurso de apelación señalando que: a) El cierre de una agencia no es un acto arbitrario porque requiere una autorización especial de la SBS, según ley del Sistema Financiero, así que no puede ser atribuida a un acto de hostilidad dirigido contra la demandante; b) Han existido razones objetivas para el traslado de la trabajadora; entre otros fundamentos que expone.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

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

2. Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia – dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los

recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: *tantum devolutum quantum appellatum*”.

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

4. Que, respecto al cese de actos de hostilidad demandado; es de indicar que, conforme se aprecia del escrito postulatorio de folios 35 a 41, se tiene que la parte actora interpone demanda de indemnización por despido indirecto, sustentándola en la reducción inmotivada de la remuneración y categoría, así como el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios (ver folios 37, en concordancia con lo señalado en la carta de folios 28); empero, es de precisar, que conforme se tiene de la sentencia materia de apelación, el A quo ha desestimado el extremo de la reducción de categoría, el mismo que no ha sido cuestionado por la parte actora mediante el recurso de apelación correspondiente; por lo que, corresponde se analicen únicamente los extremos referido al inciso b) y c) del artículo 30 de la Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, siendo el primero de ellos únicamente el extremo de la reducción de remuneraciones, y el segundo el traslado a lugar distinto.

5. Que, en cuanto al traslado como acto de hostilidad, el inciso c) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe: “Son actos de hostilidad equiparables al

despido los siguientes:... c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;...”.

6. Que, conforme se tiene de la carta notarial de folios 28, en concordancia con lo señalado en el minuto 33:00 de la audiencia de juzgamiento, y en los minutos 15:00 y siguientes de la audiencia de vista de la causa, queda establecido que la parte demandante inicialmente laboró en la ciudad de Huarney, siendo trasladada a la Agencia de Bolognesi (el mismo que no es materia de demanda), luego a la Agencia de Pardo, a la Agencia de Nuevo Chimbote, regresando a la Agencia de Pardo, y siendo enviada nuevamente a la Agencia de Nuevo Chimbote, y retornando a la Agencia de Pardo en mayo del 2016, fecha en que cursa la carta de cese de actos de hostilidad de folios 28; en tal contexto, ante lo indicado, se tiene que en cuanto al traslado de la Agencia de Bolognesi a Pardo, existe un hecho no negado por la parte actora, sino señalado por esta en el minuto 17:30 de la audiencia de vista de la causa, que es el cierre de la Agencia de Bolognesi, por lo que existió motivo para el traslado de la actora a la Agencia de Pardo; empero, en cuanto a los otros traslados ya mencionados, tenemos que la demandada no ha acreditado con medio probatorio alguno la justificación para tal proceder de manera constante y a agencias de diferentes distritos geográficos; teniendo en cuenta además, y que no ha negado la demandada, que tales rotaciones se produjeron luego de que la demandante se negara a la propuesta de la demandada a renunciar; por lo que se colige la existencia de traslado de la trabajadora a lugares distintos con el propósito de ocasionarle perjuicio; debiendo desestimar el argumento de la parte apelante en este extremo.

Sin perjuicio de lo antes mencionado cabe señalar que la demandada ha sostenido que tanto la agencia de Pardo - Elektra como de Nuevo Chimbote tenían cajeras principales y que debido a ello la demandante era rotada en ambas agencias (al no existir puesto para ella); sin embargo, en las planillas que ha adjuntado en el CD que obra a folios 168 únicamente ha informado sobre la existencia dos cajeras principales y dentro de ellas se encuentra la demandante; por lo que, no resultaría cierto lo alegado por la demandada en este extremo, conllevando a inferir que existió el evidente ánimo de hostilizar a la accionante con los traslados antes mencionados.

7. Que, respecto a la reducción de remuneraciones, se tiene que como ha indicado el A quo en el considerando décimo octavo de la recurrida, (ver concretamente a folios 135), se evidencia una disminución en los ingresos totales que percibía la demandante, quedando demostrado la reducción de la remuneración; conclusión jurisdiccional que la demandada no ha negado en el escrito de apelación; por lo que, al haberse acreditado situaciones de actos de hostilidad, la venida en grado debe confirmarse, y en el mismo importe al no haber sido cuestionado por la emplazada, al igual que la cuantía de la multa impuesta. Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior:

RESUELVE:

CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número trece de fecha 30 de mayo del 2017, que declara fundada la demanda interpuesta por doña “C” contra el “B” sobre indemnización por despido indirecto; ordenando a la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/ 36,543.20 soles; más intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidarán en ejecución de

sentencia; imponiéndose multa de 04 URP a la demandada, la misma que deberá ser depositada en la cuenta corriente del Poder Judicial; y, los DEVOLVIERON a su Juzgado de origen. Juez Superior “F”..

ANEXO 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Primera Instancia

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

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

SEGUNDA INSTANCIA

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

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

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
 - 9.1. Examinar con exhaustividad: la Tabla de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme a la Tabla siguiente:

Tabla 1. Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Tabla 2. Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

previsto o ninguno		
--------------------	--	--

Fundamentos:

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

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

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

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

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo a la Tabla de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Tabla 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas de la Tabla 3.

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

Se realiza por etapas.

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

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

Tabla 4. Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en la Tabla 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte

EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

- ⤴ La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Tabla 2.
- ⤴ La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.
- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

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

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo a la Tabla de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

- △ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- △ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- △ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- △ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- △ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior de la Tabla 5.
- △ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

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

Examinar la Tabla siguiente:

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

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

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

Fundamentos

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

la calidad de sus partes

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en la Tabla de Operacionalización – Anexo 1

	<p>precisando que a partir de febrero del año 2016, se le obligo a rotar de su centro de labores habituales para trasladarla a las agencias del Banco Azteca, ubicada en la esquina de la Av. Pardo, y agencia de Nuevo Chimbote, por disposición del Sr.“D”, en su calidad de Jefe Regional de Trujillo, quien días antes a sus actos de hostilidad, le quiso obligar a firmar, y presentar su carta de renuncia laboral, situación que no acepto en razón de considerarlo un acto ilegal, situación que influencio, para que la demandada inicie con sus actos de hostilidad laboral, ordenándole a cambiar constantemente de ubicación laboral, y de cargo el cual determino la reducción de sus remuneraciones mensuales, razón por la cual solicite formalmente a la demandada el cese de los actos de hostilidad en fecha 24 de mayo del año 2016, el cual después de más de seis días, sin que la demandada haya cesado con sus actos de hostilidad, es que presento en fecha 03 de junio del año 2016, su carta dando por agotado el procedimiento de cese de hostilidad laboral en virtud a los incisos b) y c) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, motivan y justifican la extinción de la relación laboral, y demás argumentos que expone.</p>	<p><i>del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i> 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>Admisión de la demanda: Mediante resolución número DIEZ, obrante a folios 92/94 de autos, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso laboral abreviado. Notificada la demandada “B”, según constancia de notificación de folios 97. Contestación de la demanda BANCO AZTECA PERU SA 1.- Señala que la parte demandante confunde la facultad del IUS VARIANDI, que es la facultad que tiene el empleador de alterar unilateralmente condiciones no esenciales del contrato individual de trabajo, quedando fuera de esa facultad, entre otros: cambio de lugar de trabajo que ocasiona perjuicio al trabajador, sin embargo, el accionante confunde esta facultad discrecional, y subjetivamente sin más argumento señala que existieron actos de hostilidad, lo que a lo largo del proceso no cumplió con probar la parte demandante, precisando que en el caso de autos, se descarta la existencia de actos de hostilidad, estos nunca han existido, siendo una simple apreciación, sin fundamentos, y de carácter subjetiva, creada por la parte accionante, quien nunca logro probar la existencia de actos de hostilización, y demás argumentos que expone. Audiencia de Conciliación: Llevándose a cabo la audiencia de conciliación en la hora y fecha señalada de acuerdo al acta que obra de folios 108/109, frustrándose la conciliación debido a que ambas partes mantienen sus posiciones, fijándose las pretensiones materia de juicio y se cita a la audiencia de Juzgamiento en la fecha y hora señalada Audiencia de Juzgamiento: La misma se llevó a cabo el día diez de mayo del año dos mil diecisiete, con la presencia de ambas partes, la parte demandante, asistida por su abogado defensor, así como el apoderado y defensor de la demandada, exponiendo ambas partes sus alegatos de apertura, procediéndose a la confrontación de posiciones, y posteriormente a la admisión de los medios probatorios no habiendo cuestiones probatorias, a la actuación de los mismos, se exponen los alegatos de clausura de las partes, de conformidad con los artículos 44 a 47 de la Ley No. 29497, por lo cual ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					X							10

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

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.

	<p>de la propia parte, agregando que la prevalencia presupone que exista identidad entre lo escrito y lo oral, luego de lo cual esto último tendrá preponderancia; no obstante, si no hay tal identidad no puede existir prevalencia; por ello, se debe reparar en las alegaciones orales expresadas en juzgamiento por parte del demandante.</p> <p>CUARTO: De los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional: En el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional; la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional; con las que se busca garantizar que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limiten a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución, sino que se extienden a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana y que sean esenciales para cumplir con la finalidad del proceso; conforme al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y lo que establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos.</p> <p>QUINTO: La actividad probatoria comprende los actos que realizan las partes procesales mediante el ofrecimiento de los medios probatorios y que tienen por objeto confirmar sus afirmaciones y contradecir lo alegado por la contraparte, recae únicamente sobre las afirmaciones que son controvertidas después de los actos de alegación, puesto que las afirmaciones de hechos no controvertidos están excluidas de la prueba; al respecto Avalos Jara señala; “Sobre la base del principio dispositivo, debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes.”</p> <p>SEXTO: Los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; donde los indicios constituyen circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia, que pueden ser entre otros las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de las partes, de las que se derivan presunciones legales tal como lo prescribe el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497.</p> <p>SETIMO: La regulación de la carga probatoria en la Nueva Ley Procesal del Trabajo se instaure a partir del núcleo básico del derecho probatorio; es decir “la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos”; sujetos a las reglas establecidas en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que establece que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, correspondiéndole al demandado que sea señalado como empleador acreditar el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.</p> <p>OCTAVO: Carga de la Prueba Siendo así, de conformidad con lo previsto en el artículo 23° numerales 23.2 y 23.4 parágrafo a) de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, siendo la prestación personal de servicios un hecho admitido y reconocido por la demandada, para los fines del presente proceso la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, y esencialmente al trabajador le corresponde acreditar el acto de hostilidad padecido; correspondiendo al empleador probar la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, así como el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o su inexigibilidad.</p> <p>NOVENO: Del vínculo laboral:</p>	<p><i>validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción</i></p>														20
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p>Respecto al vínculo laboral, tal como se ha señalado en la Audiencia de Juzgamiento (minuto 12':00"), el mismo no es materia de cuestionamiento, además se encuentra acreditado con la documentación presentada por ambas partes procesales, y en la contestación de demanda, la empresa demandada no cuestiona la existencia del vínculo laboral, la misma que se tiene como declaración asimilada a tenor de lo dispuesto por el artículo 221° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente al caso de autos, en concordancia con el artículo 19° segundo párrafo, de la Ley N° 29497; por lo que, estando acreditado el vínculo laboral entre las partes, la actividad probatoria se circunscribe a verificar si le corresponde al actor las pretensiones materia del proceso.</p> <p>DECIMO: Hechos sujetos a actuación probatoria.</p> <p>Para efectos de analizar el aspecto de fondo del proceso, conviene precisar los puntos materia del proceso fijados en la de audiencia de juzgamiento (registrada en audio y video): 1. Determinar si el actor le corresponde o no la indemnización por despido indirecto, como consecuencia de hostilización, 2.- Determinar el pago de las costas procesales e intereses legales; por lo que es dentro de este contexto que se deberá resolver la presente causa, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida en la indicada audiencia.</p> <p>DECIMO PRIMERO: De los actos de hostilización.</p> <p>El artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala los actos de hostilidad equiparables al despido; y en su parte in fine, establece que "El trabajador antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso", asimismo el artículo 57° del Decreto Supremo N° 001-96-TR señala que "el plazo de treinta (30) días naturales para accionar en caso de hostilidad, se computa desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso".</p> <p>DECIMO SEGUNDO: Principio Legalidad de las Causales de Hostilización</p> <p>De acuerdo al Principio de legalidad todo acto con relevancia jurídica debe estar regulado en la norma jurídica, por ende las causales de hostilización se encuentran previstas en el artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Decreto Legislativo N° 003-97-TR; "Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) b) La reducción inmotivada de (...) categoría; c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; (...);" además en la parte final del mismo artículo se establece; "(...) El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso". En el presente caso, la demandante, señala como acto de hostilidad, el tipificado en el inciso b), y c) del artículo 30° de dicho Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es en el extremo de todos aquellos actos (del empleador) que afecten la dignidad del trabajador.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: Actos de hostilización:</p> <p>Conforme lo anota el laboralista Jorge Toyama Miyagusuku: "Los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores (...)", entendiéndose de ello que el uso del poder de dirección por parte del empleador no es absoluto conteniendo limitaciones, donde el trabajador afectado por el acto de hostilidad puede optar por accionar para que se disponga judicialmente el cese de la hostilidad o por la terminación del contrato de trabajo y demandar el pago de la indemnización prevista para el supuesto de despido arbitrario, conforme lo señala el artículo 35° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p> <p>DECIMO CUARTO: Ius variandi.</p>	<p><i>respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto) Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>											
<p>Postura de las partes</p>		<p>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</p>					<p>X</p>						

	<p>Según lo dispuesto en el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Decreto Legislativo N° 003-97-TR; "(...) el trabajador presta servicios bajo dirección de su empleador el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas (...). El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turno, días y horas de trabajo, así como la formas y modalidades de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".</p> <p>DECIMO QUINTO: Teniendo cuenta lo resuelto en la Casación Laboral N° 6961-2012- Junín en el décimo cuarto considerando al establecer "...el llamado ius variandi puede definirse como la facultad de modalizar la ejecución del contrato cuando es de duración larga o indefinida, para ir adoptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, a los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional "; refiere también el del décimo considerando "...el ejercicio del ius variandi no es irrestricto, tiene limitaciones cuyos alcances deben ser expuestos, pues de su transgresión o no dependerá la posibilidad del trabajador de oponerse a la medida. En efecto, si bien se presume la licitud de las ordenes del empleador y, en consecuencia, el trabajador tiene el deber de obedecer las mismas-debido a la existencia de una obligación contractual de someterse a ellas (subordinación)-; en caso los limites sean excedidos, el trabajador se encuentra legitimado para impugnar la medida como manifestación de su derecho a la resistencia ante la violación constitucional y/o legal que conllevaría el acatarla; señalando además en el décimo considerando: "... los límites del ius variandi conforme a lo regulado en nuestra legislación importan dos consideraciones: (i) la razonabilidad de la medida y, (ii) que encuentre justificación en las necesidades del centro de trabajo...". Por ende si bien es cierto, la ley permite al empleador modificar unilateralmente las condiciones laborales de los trabajadores, pero con el límite de que tales medidas sean razonables y obedezcan a las necesidades de la empresa, sin que ocasione perjuicio y/o afecte su dignidad.</p> <p>DECIMO SEXTO: La reducción inmotivada de categoría profesional como acto hostil</p> <p>Así mayor luces sobre la reducción inmotivada de categoría profesional nos ilustra lo resuelto en la Casación N° 6961-2012-Junín; al señalar en su vigésimo considerando"(...) al ser el trabajador una persona determinada, éste ha sido contratado justamente por las cualidades que posee, las cuales además lo ubican en una determinada categoría profesional dentro de su centro de trabajo. (...) En ese sentido se puede concluir que el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo, así como cuando es promovido a diversas áreas tiene la certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional en el puesto de trabajo específico asignado. La variación de este último no necesariamente implicará una rebaja de categoría; sin embargo, de hacerlo tal modificatoria inmotivada estaría calificada como un acto de hostilidad (...)".</p> <p>DECIMO SEPTIMO: De los actos de hostilidad imputados a la demandada:</p> <p>El artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR citado en el considerando octavo, prescribe que el actor antes de accionar judicialmente debe emplazar a la demandada imputándole el acto (o los actos) considerandos hostiles a fin de que la demandada realice su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso; por lo cual, el actor ha cumplido con el procedimiento respectivo, conforme se verifica de sus cartas de folios 28/29, en la cual se imputa a la demandada los siguientes actos, sobre los cuales solicita el cese:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. • El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio. <p>Por lo cual, es en base de estos actos, invocados por el actor, sobre los cuales fueron previamente requeridos a la demandada para que esta enmiende su conducta, sin embargo, al no tener respuesta, pone en conocimiento a la emplazada mediante carta de fecha 04.06.2016 (obrante a folios 29 de autos) la</p>	<p>formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que</p>															
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>terminación del vínculo laboral, teniendo en cuenta que el último día de labores fue el 03.06.2016, situación que se desarrollará y resolverá el presente caso.</p> <p>DECIMO OCTAVO: De la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.</p> <p>El actor ha indicado dentro de la audiencia de juzgamiento que, la demandada le redujo su remuneración, ya que esta percibía el monto de S/. 3,600.00 Soles, reduciéndole en el monto de S/. 3,229.00 Soles (minuto 32:50 de la audiencia de juzgamiento), por su parte la demandada señala que la remuneración que percibe la demandante es variable, por lo tanto no se tendría por qué hablar de una supuesta reducción de remuneración, por lo que de las documentales obrante en autos, se puede apreciar del CD ROM adjuntado por la parte demandada, en la cual se encuentra las planillas de pago, donde se observa que en el mes de enero del año 2016, a la demandante se le pago la suma total de todos sus ingresos en el monto mensual de S/. 4,990.22 Soles, así como sumas relacionadas a dicho monto de meses anteriores a enero del 2016 y a partir del periodo que denuncia inicio de actos de hostilización, es decir, febrero del 2016 el importe de S/ 2,353.90 soles; marzo 2016 el importe de S/ 3,779.91 soles; abril del 2016 el importe de S/ 1,291.25 soles y por último en mayo 2016, se le pago la suma total de todos sus ingresos en el monto de S/. 3,648.24 Soles, según las planillas presentadas por la propia demandada contenidas en CD obrante a folios 116 de autos, evidenciándose una disminución en los ingresos totales que percibía la demandante a partir del periodo indicado. Asimismo es necesario señalar que respeto a la rebaja de categoría que alega el actor, si bien es cierto, de las documentales obrante en autos de folios 03 a 27 de autos, se corrobora que existiría incongruencia con la denominación que se le da a la demandante (CAJERA UNIVERSAL), con lo que se registra en otros documentos, y lo que realiza en la realidad, como es la de CAJERA PRINCIPAL, sin embargo no está probado que la parte demandante haya ingresado con un cargo o una denominación distinta, a cuando ocurrieron los actos de hostilidad por parte de la empresa demandada, ya que los documentos donde existe incongruencia son del mismo periodo (después que ocurrieron los actos de hostilidad), conforme se corrobora de la boleta de remuneraciones obrante a folios 03 de autos donde se precia el cargo “Cajera Principal Electra”, por lo tanto esta alegación realizada por la parte demandante, en cuanto a la rebaja de categoría no tiene asidero legal, quedando solamente probado en autos, como se ha señalado en este mismo considerando, la disminución de la remuneración.</p> <p>DECIMO NOVENO: Con relación al acto de El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.</p> <p>Con relación a este extremo, se debe tener en cuenta que la demandante dentro de la audiencia de juzgamiento señala que inicio sus labores a favor de la demandada, en el local central ubicado en la esquina de la Av. Pardo, luego de eso cuando iniciaron los actos de hostilidad por parte de la demandada, fue trasladada a una sucursal, la misma que cerro, enviándola a la agencia sucursal de Nuevo Chimbote, por su parte la demandada dentro de la audiencia de juzgamiento precisa que no existiría ningún acto de hostilización, en el traslado, ya que como señala la misma demandante, su traslado fue, porque la agencia donde laboraba cerro, por lo que en este extremo se debe precisar que se corrobora que la parte demandante inicio sus labores en la oficina principal de la demandada ubicada en la esquina de la Av. Pardo, por seis años y tres meses aproximadamente; afirmación que no ha sido cuestionada por la parte demandada, alegando la parte demandante que la trasladaron a una sucursal, lo cual es afirmado también por la parte demandada dentro de la audiencia de juzgamiento, por lo tanto, se puede afirmar que la parte demandada sin expresar motivo o razón alguna, argumentando solo en su facultad del Jus Variandi (no ha adjuntado documentación), traslada a la demandante a una sucursal, debiéndose señalar además que, la sucursal a donde fue trasladada la demandante cerro, debiendo la demandada en este caso retornarla a la sede principal donde inicialmente fue contratada, sino por el contrario fue trasladada a otra sucursal ubicada en la ciudad de Nuevo Chimbote, denotándose desde ahí una conducta que no va con la armonía laboral que debe existir en un trabajo; más aún, si la demandante señala dentro de la audiencia de juzgamiento (minuto 24:35), que cuando fue trasladada a la otra sucursal no contaba, ni con espacio, ni maquina (computadora), para poder realizar con normalidad sus labores encomendadas, como es la de</p>	<p>justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>															
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Cajera Principal, causándole perjuicio al obstaculizar injustificadamente su labor; razones por la cual se evidencia que existió un acto de hostilización en contra de la parte demandante, por lo tanto la demanda deberá ser declarada FUNDADA en dicho extremo.</p> <p>VIGESIMO: De la indemnización: El artículo 35° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece: “El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 30° de la presente ley, podrá optar excluyentemente por: (...) b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle”. Por lo cual, al haberse verificado que el actor fue víctima de hostilización por parte de su ex empleadora “B”., en tal sentido, se procede a realizar el cálculo respectivo para su indemnización:</p> <p>Del cuadro que antecede se verifica que corresponde pagar a favor del actor por concepto de indemnización por despido indirecto la suma de S/.36,543.20 nuevos soles, en consecuencia, su demanda debe ser declarada fundada. Se precisa que el monto de la remuneración es conforme al último monto de remuneración percibida (MAYO 2016), que está inserta dentro del CD ROM obrante a folios 116, presentada por la demandada.</p> <p>VIGESIMO PRIMERO: Habiéndose determinado la existencia de obligación económica que deberá asumir la demandada, las mismas generan intereses legales, de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, que en su artículo 3° prescribe “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo...”; respecto al pago de los costos y costas del proceso a favor de la parte demandante, estos son amparables los que se fijaran en ejecución de sentencia.</p> <p>VIGESIMO SEGUNDO: La multa para la demanda El mismo artículo 35° del Texto Único Ordenado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Decreto Legislativo N° 003-97-TR señala; “El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por: b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandara el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle; (...)”; por lo que siendo que la demanda es fundada, corresponde imponer una multa, la misma que se determina en 04 Unidades de Referencia Procesal; por cuanto, de los medios probatorios obrantes en autos se acredita actos de hostilización contra la demandante.</p>																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

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

5.3. Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2023

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	Median	Alta	Muy	Muy baja	Baja	Median	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>III.- PARTE RESOLUTIVA:</p> <p>Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, el Señor Juez del Sexto Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación RESUELVE:</p> <p>Declarando FUNDADA la demandada interpuesta por “C”, contra la “B”, sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO – HOSTILIZACIÓN LABORAL; en consecuencia, se ORDENA que la demandada “B”, CUMPLA con pagar al</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>	X									10	

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>demandante la suma de TREINTA Y SEIS MIL QUINIENTOS CUARENTA Y TRES, CON 20/100 (S/. 36,543.20), más el pago de intereses legales, costas, y costos del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia, e IMPONGASE una MULTA de CUATRO UNIDADES DE REFERENCIA PROCESAL a la demanda “B”., la misma que debe ser depositada dentro del QUINTO DÍA en la cuenta corriente del Poder Judicial; bajo apercibimiento de incrementar la multa impuesta en caso de incumplimiento a cualquier mandato dispuesto en la presente sentencia. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE en el modo y forma de ley. Notifíquese mediante cédulas.-</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>					X					
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

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

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

5.4. Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre sobre indemnización por despido arbitrario, con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa – Chimbote 2023

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>SALA LABORAL - Sede Periférica I. EXPEDIENTE NÚMERO : 01755-2016-0-2501-JR-LA-06. MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO. RELATOR :“E”. DEMANDADO :“B”. DEMANDANTE :“D”.</p> <p>SENTENCIA DE VISTA EMITIDA POR LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: VEINTINUNO. Chimbote, veintitrés de octubre Del dos mil diecisiete.- ASUNTO: Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número trece de fecha 30 de mayo del 2017, que declara fundada la demanda interpuesta por doña “C” contra el “B”, sobre indemnización por despido indirecto; ordenando a la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/ 36,543.20 soles; más intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia;</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> 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> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i> 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> 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									

Postura de las partes	<p>imponiéndose multa de 04 URP a la demandada, la misma que deberá ser depositada en la cuenta corriente del Poder Judicial.</p> <p>FUNDAMENTOS DEL APELANTE:</p> <p>La emplazada argumenta su recurso de apelación señalando que: a) El cierre de una agencia no es un acto arbitrario porque requiere una autorización especial de la SBS, según ley del Sistema Financiero, así que no puede ser atribuida a un acto de hostilidad dirigido contra la demandante; b) Han existido razones objetivas para el traslado de la trabajadora; entre otros fundamentos que expone.</p>	<p>fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>					X							10
------------------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	-----------

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

Nota. En la 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.

5.5. calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente n° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2023

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>FUNDAMENTOS DE LA SALA:</p> <p>1. Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.</p> <p>2. Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia –dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”.</p> <p>3. Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que: “La fundamentación del agravio es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil”; además, la CAS N° 1203-99 establece que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez)). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>										

	<p>mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35.000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la demandada en su respectivo recurso impugnatorio.</p> <p>4. Que, respecto al cese de actos de hostilidad demandado; es de indicar que, conforme se aprecia del escrito postulatorio de folios 35 a 41, se tiene que la parte actora interpone demanda de indemnización por despido indirecto, sustentándola en la reducción inmotivada de la remuneración y categoría, así como el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios (ver folios 37, en concordancia con lo señalado en la carta de folios 28); empero, es de precisar, que conforme se tiene de la sentencia materia de apelación, el A quo ha desestimado el extremo de la reducción de categoría, el mismo que no ha sido cuestionado por la parte actora mediante el recurso de apelación correspondiente; por lo que, corresponde se analicen únicamente los extremos referido al inciso b) y c) del artículo 30 de la Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, siendo el primero de ellos únicamente el extremo de la reducción de remuneraciones, y el segundo el traslado a lugar distinto.</p> <p>5. Que, en cuanto al traslado como acto de hostilidad, el inciso c) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe: “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:... c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;...”.</p> <p>6. Que, conforme se tiene de la carta notarial de folios 28, en concordancia con lo señalado en el minuto 33:00 de la audiencia de juzgamiento, y en los minutos 15:00 y siguientes de la audiencia de vista de la causa, queda establecido que la parte demandante inicialmente laboró en la ciudad de Huarmey, siendo trasladada a la Agencia de Bolognesi (el mismo que no es materia de demanda), luego a la Agencia de Pardo, a la Agencia de Nuevo Chimbote, regresando a la Agencia de Pardo, y siendo enviada nuevamente a la Agencia de Nuevo Chimbote, y retornando a la Agencia de Pardo en mayo del 2016, fecha en que cursa la carta de cese de actos de hostilidad de folios 28; en tal contexto, ante lo indicado, se tiene que en cuanto al traslado de la Agencia de Bolognesi a Pardo, existe un hecho no negado por la parte actora, sino señalado por esta en el minuto 17:30 de la audiencia de vista de la causa, que es el cierre de la Agencia de Bolognesi, por lo que existió motivo para el traslado de la actora a la Agencia de Pardo; empero, en cuanto a los otros traslados ya mencionados, tenemos que la demandada no ha acreditado con medio probatorio alguno la justificación para tal proceder de manera constante y a agencias de diferentes distritos geográficos; teniendo en cuenta además, y que no ha negado la demandada, que tales rotaciones se produjeron luego de que la demandante se negara a la propuesta de la demandada a renunciar; por lo que se colige la existencia de traslado de la trabajadora a lugares distintos con el propósito de ocasionarle perjuicio; debiendo desestimar el argumento de la parte apelante en este extremo.</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>					X					
Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). 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</i></p>						X					20

	<p>Sin perjuicio de lo antes mencionado cabe señalar que la demandada ha sostenido que tanto la agencia de Pardo - Elektra como de Nuevo Chimbote tenían cajas principales y que debido a ello la demandante era rotada en ambas agencias (al no existir puesto para ella); sin embargo, en las planillas que ha adjuntado en el CD que obra a folios 168 únicamente ha informado sobre la existencia dos cajas principales y dentro de ellas se encuentra la demandante; por lo que, no resultaría cierto lo alegado por la demandada en este extremo, conllevando a inferir que existió el evidente ánimo de hostilizar a la accionante con los traslados antes mencionados.</p> <p>7. Que, respecto a la reducción de remuneraciones, se tiene que como ha indicado el A quo en el considerando décimo octavo de la recurrida, (ver concretamente a folios 135), se evidencia una disminución en los ingresos totales que percibía la demandante, quedando demostrado la reducción de la remuneración; conclusión jurisdiccional que la demandada no ha negado en el escrito de apelación; por lo que, al haberse acreditado situaciones de actos de hostilidad, la venida en grado debe confirmarse, y en el mismo importe al no haber sido cuestionado por la emplazada, al igual que la cuantía de la multa impuesta. Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior:</p>	<p><i>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>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

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

5.6. Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente n° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06; Distrito judicial del Santa - Chimbote. 2023

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>RESUELVE:</p> <p>CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número trece de fecha 30 de mayo del 2017, que declara fundada la demanda interpuesta por doña "C" contra el "B" sobre indemnización por despido indirecto; ordenando a la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/ 36,543.20 soles; más intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia; imponiéndose multa de 04 URP a la demandada, la misma que deberá ser depositada en la cuenta corriente del Poder Judicial; y, los DEVOLVIERON a su Juzgado de origen. Juez Superior "F"..</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
							X						
		1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple											

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

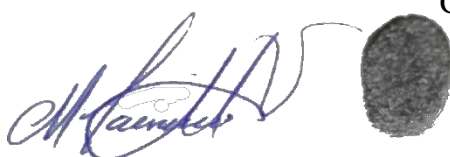
Nota. Cuadro 6, tiene una ponderación máxima de 10 puntos

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

ANEXO 6. Declaración de Compromiso Ético

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* la autora del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente; N° 01755-2016-0-2501-JR-LA-06; Sexto Juzgado Laboral. Chimbote– Distrito Judicial del Santa. 2023, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumulo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “*Administración de Justicia en el Perú*” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítima autora se firma el presente documento.

Chimbote, 10 de enero del 2023



Laurencio Vega Domitila Margot
DNI N°: 32801721

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2022																
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II				
		Mes				Mes				Mes				Mes				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del Proyecto	X																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X										
7	Recolección de datos						X	X	X	X								
8	Presentación de resultados								X	X								
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X							
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X					
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X					
14	Redacción de artículo científico												X	X				

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

INFORME FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo