



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, EN
EL EXPEDIENTE N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07 DEL
DISTRITO JUDICIAL DE LIMA-LIMA, 2017.**

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

**AUTOR:
JUAN RICARDO RAMOS TORRES**

**ASESOR:
Abog. JORGE VALLADARES RUÍZ**

LIMA – PERÚ

2017

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Dr. David Saúl Paulett Hauyon
Presidente

Mgtr. Aspajo Guerra Marcial
Miembro

Mgtr. Edgar Pimentel Moreno
Miembro

Abog. Jorge Valladares Ruíz
Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios; sobre todas las cosas por brindarme una familia incondicional y estar todos unidos a pesar de cada una de nuestras limitaciones.

A mi madre; por haberme brindado todo el amor su respaldo y haber confiado en mí persona.

Juan Ricardo Ramos Torres.

DEDICATORIA

A mi abuela; por demostrarme como se va batallando por la vida y poner los problemas como experiencias, para saber afrontar las dificultades de la vida

A mi hija; quien es mi motor y motivación querirme en todo momento.

Juan Ricardo Ramos Torres.

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo general establecer la calidad de sentencia en primera y segunda instancia sobre, pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N°22542-2011-0-1801-JR-LA-07 del distrito judicial de Lima-Lima 2017.

La metodología que utilizamos en la investigación fue de tipo cuantitativa y cualitativa, el nivel exploratorio descriptivo y el diseño no experimental, transversal, retrospectivo. La recolección de datos es realizado, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, el análisis del contenido y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia es de rango muy alta y de la sentencia de segunda instancia de rango alta. Se concluyó de esta manera, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

Palabras clave: Calidad, despido arbitrario, indemnización, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The general objective of the investigation is to establish the quality of the first and second instance judgments regarding the payment of social benefits and compensation for arbitrary dismissal according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters in file No. 22542-2011-0-1801-JR -LA-07 of the judicial district of Lima-Lima 2017.

The methodology we used in the research was quantitative and qualitative, the exploratory descriptive level and the non-experimental, transversal, retrospective design. Data collection is done from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, content analysis and a checklist, validated by expert judgment.

The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolutive part, pertaining to the judgment of first instance is of very high rank and of the judgment of second instance of high rank. It was concluded in this way, that the quality of first and second instance sentences was very high and high, respectively.

Keywords: Arbitrary dismissal, compensation, motivation, quality and sentence.

CONTENIDO

	Pág.
Carátula.....	i
Jurado evaluador.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen preliminar.....	v
Abstract.....	vi
Contenido.....	vii
Índice de gráficos, tablas y cuadros.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	09
2.1. Antecedentes.....	09
2.2 Bases Teóricas.....	17
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionados con las sentencias en estudio.....	17
2.2.1.1. La Jurisdicción.....	17
2.2.1.2. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción.....	18
2.2.1.3. La Competencia.....	20
2.2.1.3.1. Competencia por razón de territorio.....	21
2.2.1.3.2. Competencia por razón de la materia.....	21
2.2.1.3.3. Competencia por cuantía.....	22
2.2.1.3.4. Competencia por razón de función.....	22
2.2.1.3.5. Determinación de la competencia en el proceso judicial de estudio.....	22
2.2.1.4. El proceso.....	22
2.2.1.4.1. El proceso como garantía constitucional.....	23
2.2.1.4.2. El debido proceso formal.....	23
2.2.1.4.3. Criterios del debido proceso.....	23
2.2.1.5. La acción.....	23
2.2.1.6. El proceso laboral.....	24
2.2.1.6.1. Principios generales del proceso laboral.....	24

2.2.1.6.2. Comparecencia al proceso y acumulación	26
2.2.1.7. El proceso laboral ordinario.....	27
2.2.1.7.1. Plazos para la contestación de la demanda y para emitir sentencia.....	27
2.2.1.7.2. Saneamiento procesal	27
2.2.1.7.3. Fijación de puntos controvertidos.....	28
2.2.1.7.4. Actuación de pruebas.....	28
2.2.1.7.5. Alegatos	28
2.2.1.8. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio	28
2.2.1.8.1. La prueba	29
2.2.1.8.2. En sentido común.....	29
2.2.1.8.3. En sentido jurídico procesal.....	29
2.2.1.8.4. Concepto de prueba del juez.....	30
2.2.1.8.5. El objeto de la prueba	30
2.2.1.8.6. El principio de la carga de la prueba.....	30
2.2.1.8.7. Valoración de la prueba.....	30
2.2.1.8.8. Apreciación razonada del juez	31
2.2.1.8.9. La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de la prueba.....	31
2.2.1.8.10. Las pruebas y la sentencia	31
2.2.1.8.11. Sistema de la sana crítica	32
2.2.1.9. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio	32
2.2.1.9.1. Los documentos	32
2.2.1.9.2. Clases de documentos	33
2.2.1.9.3. Documentos actuados en el proceso	33
2.2.1.10. La declaración de parte	35
2.2.1.10.1. La declaración de parte en el proceso judicial en estudio.....	35
2.2.1.10.2. La testimonial	36
2.2.1.11. La sentencia	36
2.2.1.11.1. Regulación de las sentencias en la norma procesal laboral	36
2.2.1.11.2. Estructura de la sentencia.....	36
2.2.1.11.3. Principios relevantes en el contenido de una sentencia	37
2.2.1.12. Funciones de la motivación	38

2.2.1.12.1. Requisitos para una motivación en las resoluciones judiciales	38
2.2.1.12.2. La motivación como justificación interna y externa.....	39
2.2.1.13. Cuestiones probatorias	40
2.2.1.14. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.....	41
2.2.1.14.1. Fundamento de los medios impugnatorios	41
2.2.1.14.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	42
2.2.1.14.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial de estudio	44
2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.....	44
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resultada en la sentencia.....	44
2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas sobre el pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario	44
2.2.2.2.1. Derecho al trabajo	44
2.2.2.2.2. Trabajo	44
2.2.2.2.3. Contrato de trabajo y relación de trabajo.....	45
2.2.2.2.4. Caracteres del contrato de trabajo.....	45
2.2.2.2.5. Elementos del contrato de trabajo.....	46
2.2.2.2.6. Las partes en el contrato de trabajo	46
2.2.2.3. El trabajador.....	46
2.2.2.3.1. Clases de trabajadores.....	46
2.2.2.3.2. Trabajadores de regímenes especiales	46
2.2.2.4. El empleador	47
2.2.2.5. El despido	47
2.2.2.5.1. El despido arbitrario.....	47
2.2.2.6. Trabajador de confianza.....	47
2.2.2.6.1. El personal de dirección y su diferencia confianza con los trabajadores de confianza	47
2.2.2.6.2. Personal de dirección	48
2.2.2.6.3. Trabajador de confianza.....	48
2.2.2.7. Protección contra el despido	48
2.2.2.7.1. La estabilidad laboral.....	48
2.2.2.7.2. Beneficios sociales.....	49

2.3. Marco conceptual.....	50
2.4. Hipótesis	52
2.4.1. Variables.....	53
2.4.2. Hipótesis en el expediente de estudio	53
III. METODOLOGÍA	54
3.1. Tipo de la investigación	54
3.1.2. Nivel de investigación	54
3.2. Diseño de la investigación	55
3.3. Unidad de análisis	55
3.4. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	56
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
3.6. Procedimientos de recolección de datos y plan de análisis de datos	57
3.6.1. La recolección de datos.....	57
3.6.2. Plan de análisis de datos	57
3.7. Matriz de consistencia	58
3.8. Principios éticos.....	61
V. RESULTADOS	62
5.1. Resultados.....	62
5.2. Análisis de los resultados.....	101
5.2.1. Respecto a la sentencia de la primera instancia	101
5.2.2. Respecto a la sentencia de la segunda instancia	103
VI. CONCLUSIONES	105
6.1. Respecto a la sentencia de la primera instancia.....	105
6.2. Respecto a la sentencia de la segunda instancia	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	109
ANEXOS.....	117
Anexo 1 Sentencias de la primera y segunda instancia	118
Anexo 2 Operacionalización de la variable calidad de las sentencias.....	134
Anexo 3 Lista de parámetros de primera y segunda instancia.....	139
Anexo 4 Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	147
Anexo 5 Declaración compromiso ético.....	157

ÍNDICE DE GRAFICOS, TABLAS Y CUADROS

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia

Cuadro 1 Calidad de la parte expositiva	62
Cuadro 2 Calidad de la parte considerativa	66
Cuadro 3 Calidad de la parte resolutive.....	78

Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia

Cuadro 4 Calidad de la parte expositiva	81
Cuadro 5 Calidad de la parte considerativa	85
Cuadro 6 Calidad de la parte resolutive.....	94

Resultados consolidados de la sentencia en estudio

Cuadro 7 Calidad de la sentencia de primera instancia	97
Cuadro 8 Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	99

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación pretende enfrentarse a la tarea de estudiar y analizar coherentemente las relaciones entre la calidad y justicia, así como la interacción entre las fuerzas económicas que mueven la sociedad y la administración de justicia, poniendo énfasis en la influencia de esas fuerzas en el campo de los derechos fundamentales procesales. Pese a la progresiva constitucionalización y reconocimiento jurídicos de los derechos, como la fundamentación ético política, valor normativo y modo de protección continúan siendo objeto de densos debates y consecuencias jurídicas.

La administración de justicia, a pesar de los avances conseguidos en los últimos años, se muestra como una organización lenta y congestionada, que no ha evolucionado en sintonía con la sociedad y sus necesidades. Los progresos alcanzados no han calado lo suficiente entre los ciudadanos, que continúan pensando que la justicia avanza a un ritmo más lento que otros ámbitos de las administraciones públicas y demandan un servicio que optimice la inversión pública en justicia y a la vez sea impecable, eficaz y transparente, tratando así de construir un panorama más amplio respecto del nuevo sistema de justicia.

En el entorno internacional mencionamos:

Se considera que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana reconocidas en los instrumentos internacionales de los derechos humanos.

En los países europeos, como el caso de España, es en donde hay una predominante lucha contra la insatisfacción en relación a la dilatación de los procesos, una muy pobre calidad en la resolución, lo que se traduce en un muy alto índice de descontento en la población en general.

Para Ortiz (2006), llega hablarnos de dos vertientes de la administración de justicia:

- La administración de justicia como ejercicio de función jurisdiccional, como poder judicial, sujeta a los principios de independencia, inamovilidad y responsabilidad.
- La administración de justicia como conjunto de medios personales, materiales

y presupuestarios que son de necesarios para el ejercicio de la función jurisdiccional, lo que las conocidas sentencias del tribunal constitucional llegaron a dominar administración de la administración de justicia.

A la vez también comenta Perez (2005); nos plantea una distinción tripartita. Así mientras la jurisdicción es la actividad propia del juez, en la administración de justicia intervienen una diversidad de personas, como el secretario judicial, el personal colaborador y cooperador, el perito y en un lugar muy destacado, el abogado que dirige a las partes, utilizando sus derechos procesales; continuando con la triple distinción, la referencia a administración de la administración de justicia se encuentra en la doctrina del TC, para referirse al conjunto de recursos administrativos necesarios para un adecuado funcionamiento los órganos, funcionarios y medios materiales necesarios para un adecuado funcionamiento de juzgados y tribunales.

Asimismo en el contexto de América Latina decimos que:

La administración de justicia, que durante muchos años ha viciado los sistemas políticos latinoamericanos, amenaza hoy con desestabilizar las aún frágiles democracias del continente y la convierte en uno de los obstáculos más preocupantes para la gobernabilidad de dichas sociedades. Aparte de los costos económicos, financieros y sociales que este fenómeno implica, sus consecuencias políticas son de enorme gravedad en la medida en que, no solamente las prácticas de corrupción en el sector público son elementos perturbadores del buen funcionamiento del sistema político y económico de los países en que dicho problema se manifiesta, sino que también, y sobre todo ponen en tela de juicio la credibilidad y la legitimidad de los gobiernos en una época en que estos exigen a la población austeridad y sacrificio para enfrentar estrictos ajustes económicos.

En Colombia, Castro (2006), Hace mención que el buen funcionamiento de la justicia en cualquier lugar, no solamente es garantía de tranquilidad sino indudable factor de progreso. Cuando sus servicios acusan lentitud, desorganización y fallas operatorias, los intereses de la comunidad se sienten amenazados y se desestimula el impulso creador de la comunidad entera (p.12).

La administración de justicia en el ámbito peruano:

Este fue siempre un tema que ocupó y preocupó desde hace muchos años a distintos juristas especializados en materia constitucional.

Según Sumaria (2011), Esto implicaría que en la población hay una relación inversa en cuanto a la percepción de eficiencia del sistema formal de administración de justicia a través del proceso jurisdiccional con relación a los denominados mecanismos alternativos de solución frente a los conflictos entre los cuales se encuentra el arbitraje, en donde se aprecia una percepción positiva de la ciudadanía. Es así como lo que estaría detrás de la protección de la administración pública en general sería su carácter instrumental en relación con la satisfacción de los intereses que justifican la existencia de la institución.

Asimismo; en relación al principio de la independencia judicial, aún era un tema de juicio por la injerencia del poder ejecutivo en el poder judicial, existían presiones de diversos tipos y amenazas sobre las autoridades judiciales en casi todas las provincias del ámbito peruano. En asuntos de acceso al sistema de justicia del ámbito laboral; todavía habían ciudadanos que no conocían la legislación laboral vigente en el país, ni el significado de los procedimientos legales interpuesto en contra de un trabajador sobre todo en materia laboral; porque no había información sistemática y permanente; así como sencillez y claridad en la legislación, subsistiendo aún el analfabetismo en algunos sectores del país.

La administración de justicia es una labor compleja y ardua por el carácter especial y difícilmente cuantificable de principios que componen el sistema de justicia así como el principio de justicia en el ámbito laboral peruano como en otros países, están regulados; hay que cumplir con una serie de requisitos para la contratación y el despido, por ejemplo respetar la edad mínima de los trabajadores antes de contratarlos, o indemnizarlos conforme a la ley al despedirlos.

La justicia laboral es el conjunto de instituciones en un país que se encargan de hacer cumplir las leyes en materia laboral, especialmente aquellas referentes a la contratación y el despido de trabajadores. La justicia laboral debe funcionar de manera clara y transparente, las reglas son las mismas para todas las empresas y las personas, que se logrará el mejor equilibrio para toda la sociedad.

En el ámbito local la capacitación es la respuesta y una de las más acertadas inversiones que permiten reducir las falencias de las instituciones y disponer de personal competente y productivo.

El Poder Judicial, que tiene como esencia el avocamiento a la labor de administrar justicia, no es ajeno a esa premisa, dado que paralelamente a la labor jurisdiccional debe velar y salvaguardar la buena marcha institucional, adoptando medidas que permitan avanzar hacia la reforma del sistema de justicia. En ese sentido, nuestras prioridades en estos tiempos, son aquellas que buscan desarrollar y perfeccionar las capacidades humanas de los señores magistrados y servidores judiciales, con el propósito de brindar un mejor servicio a la ciudadanía. Somos conscientes que el factor humano, es el que mueve instituciones, por ende, es en él, en quien debemos invertir y desarrollar esfuerzos para mejorar el nivel cuantitativo y cualitativo de su labor. Atendiendo a que la capacitación es la herramienta perfecta que permite aprovechar al máximo el potencial humano, la gestión está orientada en esa línea de acción, por ello, nuestro sistema jurídico laboral está promoviendo y apoyando eventos de orden académico. Pero, no solo colaborando de manera aislada, sino, desde los cimientos, a fin de proporcionar un marco legal a todas aquellas comisiones, grupos de trabajo y de estudio dedicados al tema de capacitación.

Gutiérrez (2015, p. 44) menciona a Ramírez que sobre los diversos problemas que afligen a la justicia peruana, uno de ellos sobre la demora procesal. Dicho estudio se ha focalizado en el análisis en dos tipos de procesos: desalojo y ejecución de garantías, que en principio debieran ser procesos céleres; sin embargo, la conclusión del estudio arroja que la duración de estos procesos es de 4 años y 3 meses, y 4 años y 6 meses, respectivamente, solo para obtener que se dicte sentencia firme; no se ha computado el tiempo que toma la ejecución de la misma. Son 46 y 49 meses más del “plazo oficial”, que con ejecución puede llegar a ser más de 60 meses. En este contexto, plazo razonable, tutela efectiva y tutela urgente suenan a una broma de mal gusto.

Las razones que se han detectado en ese estudio, y que explicarían tal estado de cosas son de diferente índole; la demora en el envío de las notificaciones; demora en el envío de los cargos de recepción de las notificaciones; cambio de jueces; suspensión de juzgados y tribunales; actos dilatorios de los abogados; excesiva carga procesal de demandas en que interviene el estado; huelga del poder judicial y la ausencia de jueces en la tarde.

Se ha obrado ignorando los puntos de soporte en los que en los que se apoya una verdadera política que en la relación de trabajo existe una disparidad de agentes contratantes que resulta necesario equipararlos a través de intervencionismo estatal (Gómez, 2015, p. 18).

No podemos menos que coincidir con los resultados de ese estudio. Sin embargo, al día de hoy podríamos sostener que una de esas causas está siendo superada, pues las notificaciones tradicionales por cédulas remitidas por correo ordinario se están reemplazando por el sistema de notificaciones electrónicas, cambio que es impulsado desde la presidencia de la corte suprema, y que cabe felicitar.

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

Es así, que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada educando, en concordancia con otros lineamientos internos, realizan proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental principal un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no injerencia, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial (Pásara, 2015).

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07, perteneciente al vigésimo juzgado especializado de trabajo permanente de la ciudad de Lima, del distrito judicial de Lima, que comprende un proceso sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró infundada la demanda; y al haber apelado la parte accionante se elevó como dispone la ley en estos casos, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia en la primera sala laboral transitoria

de Lima, donde se resolvió revocar la sentencia y reformándola, la declararon fundada la demanda.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue, el 14 de octubre de 2011, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el 07 de octubre de 2014, transcurrió aproximadamente 3 años.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia con respecto a pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, conforme según a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial del Lima – Lima; 2017?

Como objetivo general de la investigación de las instancias tenemos:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia con respecto a pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima; 2017.

Asimismo para alcanzar el objetivo general se traza los objetivos específicos:

Respecto a la sentencia de primera instancia:

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

En todo momento el trabajo pretende apoyarse en la realidad cotidiana y diaria de la práctica del derecho que se vive día a día en nuestros juzgados y tribunales, incluso en los despachos profesionales de abogados y procuradores. La presente tesis nace y se desarrolla en las trincheras de los juzgados y de los despachos, y por eso tiene en todo momento muy en cuenta ejemplos diarios de los problemas reales a que se encuentran sometidos los operadores jurídicos. Por ello uno de nuestro objetivo es trabajar sobre las calidades de las sentencias, tratando de plasmar en el trabajo esa experiencia social del derecho, es uno de los retos a los que nos enfrentamos.

El trabajo se justifica; que las situaciones problemáticas que comprenden las sentencias, donde se evidencian un mal manejo que reflejan, una ausencia de revisión minuciosa de los procesos; además que la calidad es un tema pendiente; que es un punto a tratar en los procesos de la reforma, para poder desarrollar y elabora la investigación de la problemática de las calidades sobre las decisiones judiciales contenidas en las sentencias de los procesos culminados en los distritos judiciales de nuestro estado, además se podrá determinar la valoración de los criterios jurídicos para mejorar la calidad en la administración de justicia, a través de la participación de la plana estudiantil y docentes universitarios dentro de la labor de acreditarse en la carrera profesional de derecho.

Además consiste en que el público en general, no conoce de manera completa la administración de justicia, sino que solamente lo que han escuchado en los medios masivos de comunicación creándose una idea que las implementaciones de estas reformas, se realizaran de manera mágica y que acabará con los problemas judiciales, en nuestra manos está al proponer cambios necesarios en nosotros depende de que una manera gradual vaya perfeccionándose para hacerlo un justo proceso.

La investigación pretende promover una serie de elementos que son de interés de la función jurisdiccional y del público en general que hacen uso del servicio de la administración de justicia en el Perú. La cual servirá para poder motivar, estimular y promover a las autoridades, profesionales y estudiantes de derecho para poner mayor

énfasis a la resoluciones judiciales y de esa manera tengan la calidad que se requiere al momento de emitir una sentencia.

Finalmente se hará posible observar las calidades de las sentencias emitidas por nuestros sentenciadores y de ésta forma resolver las interrogantes planteadas en nuestro enunciado, lo cual contendrá un valor metodológico el que se reflejará a través de los procedimientos aplicados en este trabajo de investigación.

Cabe destacar que el objetivo de la investigación ha merecido acondicionar un escenario especial para ejercer el derecho de analizar, criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, conforme está prevista en el inciso 20 del artículo 139 de la carta magna peruana.

II REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Bejarano (1994), investigó en España, “La caducidad de derechos en el derecho laboral” y sus conclusiones fueron:

- El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto.
- Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato, y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.
- Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, procederá la apertura de expediente contradictorio.

Sarango (2008), investigó en el Ecuador, “El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones y sentencias judiciales” y sus conclusiones fueron:

- a) El debido proceso y las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos, deben ser acatados y respetados por todos.
- b) Las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, reconocen un amplio catálogo de garantías.
- c) Los estados tienen la facultad de ejercer, los derechos humanos y el derecho constitucional, a garantizar el debido proceso legal en toda circunstancia y respeto de toda persona, sin excepciones, independientemente de la materia de que se trate ya sea ésta de carácter constitucional, penal, civil, de familia, laboral, mercantil o de otra índole, lo cual implica el aseguramiento y la vigencia efectiva de los principios jurídicos.
- d) La motivación de la sentencia, al obligar al juez a hacer explícito el curso argumental seguido para adoptar determinado razonamiento, es una condición necesaria para la interdicción de la arbitrariedad, posibilitando, por lo ya dicho, la realización plena del principio de inocencia del imputado.

Escribano (2011), investigó en Salamanca, “el coste de la justicia y su vinculación con los derechos fundamentales procesales” y sus conclusiones fueron:

1. El concepto de costes de la justicia debe ser estudiado desde una perspectiva dinámica, vinculándolo a los principios de efectividad eficacia, calidad y

eficiencia. Esta necesidad responde a exigencias constitucionales contenidas en los artículos 24,1, 103 y 31,2 nuestra Constitución Española. La justicia aparece constitucionalmente diseñada sobre dos ideas: la organizativa y la prestacional, en definitiva, la Justicia como Poder y la Justicia como servicio público. Ambas deben coexistir y complementarse. La independencia judicial es compatible con una justicia concebida como servicio público, y como tal susceptible de ser sometida a evaluaciones de costes, de rendimientos y de calidad.

2. Es preciso que los poderes públicos tomen conciencia de la vinculación existente entre Justicia, economía y mercado. Un sistema judicial eficiente y de calidad es fundamental para un desarrollo amplio y equilibrado de la economía. El sistema judicial se configura así como un instrumento necesario para luchar contra las crisis económicas, para actuar en los mercados y para favorecer el tráfico económico.
3. Un sistema judicial eficaz y eficiente, garantizador del derecho a la tutela judicial efectiva y del resto de los derechos fundamentales procesales forma parte de la columna vertebral del Estado Social y Democrático de Derecho y Autónomo diseñado por nuestra Constitución. Si ese sistema falla, está fallando toda la estructura del Estado.
4. Todo intento de mejorar la justicia pasa por comprender la enorme interacción existente entre justicia y sociedad. Cualquier gestión de la crisis de la justicia y de gestión presupuestaria debe tener en cuenta la necesidad de actuar sobre la sociedad subyacente, intentando reducir sus desequilibrios y tensiones. A su vez, es preciso tener en cuenta que la Justicia tiene una enorme influencia en los comportamientos y conductas de la sociedad. Hay que aprovechar esa “eficiencia social del derecho” para mejorar la sociedad y los desequilibrios sociales.
5. Es preciso reducir o eliminar los costes culturales de la justicia. Hay que potenciar y favorecer la cultura jurídica de la sociedad desde varios frentes. Por una parte, eliminando obstáculos culturales mediante la creación de leyes más sencillas, claras y estables, la reducción de la motorización legislativa, la mejora del lenguaje jurídico etc. Por otra parte mejorando la cultura jurídica

tanto de sus operadores como de la sociedad. E incluso introduciendo medios y mecanismos de solución extrajudicial del conflicto, los cuales también son una forma legal y viable de obtener justicia, y cuya repercusión cultural y económica en la sociedad es innegable. Es preciso además acercar el derecho y las instituciones jurídicas a la sociedad, incluso incluir esa formación básica en los planes de estudios educativos.

6. Se necesita mejorar la regulación procesal de las litisexpensas. Específicamente consideramos necesario que se regule, en las leyes procesales, más allá del Código Civil, un procedimiento sencillo y rápido de reconocimiento de litisexpensas al cónyuge que litiga contra un tercero.
7. Los problemas de costes de la justicia se vinculan íntimamente con el derecho de acceso a la jurisdicción y el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 de la Constitución Española. El resto de los derechos fundamentales procesales (defensa, asistencia letrada, proceso público, proceso debido, proceso sin dilaciones indebidas...) aparecen también unidos a los problemas de costes, eficacia y calidad. Por ello, constituye una exigencia de nuestro modelo de Estado construir una estructura de costes y funcionamiento de la Justicia diseñada como sistema estable y programado y no de forma y manera improvisada.

González (2006), investigó en Chile, “La fundamentación de las sentencias y la sana crítica” sus conclusiones fueron:

- La sana crítica en el ordenamiento jurídico Chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y que, seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo código procesal civil.
- Que, sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones.
- La forma en que la sana crítica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias.

- Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y además, muchas veces produce la indefensión de las partes pues estas no sabrán cómo fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador.

Quiroz (2014), investigó en Bolivia, “el principio de congruencia y su relación con la acusación y la sentencia” llegando así a las conclusiones:

- Los ordenamientos jurídicos al igual que los sistemas procesales de todos los Estados democráticos se rigen por diferentes principios o máximas jurídicas, cuyo propósito es guiar, organizar o limitar las actuaciones de las autoridades, de los juzgadores, de los sujetos, de las personas en general; tienen su fundamento en consideraciones morales y éticas inherentes a la idiosincrasia de cada pueblo, es decir, a lo que se considera bueno o malo, a lo permitido y no permitido, a lo aceptado y no aceptado.
- En el ámbito jurídico, existen principios que pueden ser aplicados a todos los casos y materias (principios generales del derecho); otros que se aplican o refieren exclusivamente a los sujetos procesales (principio de lealtad procesal, principio de contradicción, etc.); algunos son característicos de una materia en particular (principio dispositivo en materia civil, principio pro operario en materia laboral); otros son recogidos expresamente por normas constitucionales-procesales (principio de inmediación, principio de celeridad, etc.); y, finalmente, otros sirven de fundamento o base para la consecución de principios más amplios (aplicación del principio de congruencia como garantía del debido proceso).
- Durante el desarrollo del proceso es necesario que los sujetos procesales (juez, acusado, fiscal, acusador particular) ciñan sus actuaciones a lo prescrito por el derecho formal y por el derecho material. La interacción y aplicación correcta de los principios en un proceso, garantiza el ejercicio del debido proceso y conlleva ineludiblemente al dictamen de una sentencia congruente.

- El principio de congruencia es la correlación o correspondencia que debe existir, necesariamente, entre el contenido fáctico que se evidencia desde el acto de su investigación con la imputación originaria (intimación), que continua con la acusación y que concluye con la sentencia.
- Si el delito es una acción típica, antijurídica y culpable y el principio de congruencia exige una imputación integral y completa que sea el primer eslabón garantizador de la subsiguiente correlación sobre los hechos, no puede imputarse una acción sin los aspectos intelectivos y volitivos que la caracterizan como tal, una imputación sin culpabilidad no puede concluir en un procesamiento que sorpresivamente la incorpore y reproche. Para defenderse eficazmente, se debe tener conocimiento cierto y real de cuáles son los hechos que dan fundamento a la acusación fiscal y tener el tiempo suficiente y los medios adecuados, sólo así se garantizaría el ejercicio del derecho al debido proceso.
- Finalmente, tanto la Corte Interamericana de Derechos Humanos como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos coinciden al señalar que el principio de congruencia y su correcta aplicación constituyen un corolario indispensable del derecho de defensa y una garantía fundamental del debido proceso en materia penal.

Ramos (2013), investigó en Bolivia, “Gestión del despacho judicial como una herramienta en la administración de justicia bolivariana” y sus conclusiones fueron:

- La gran importancia en la administración de justicia es el tema de los recursos tecnológicos, ya que no existe una propuesta para la implementación de estos medios tecnológicos, ni un estudio de sus beneficios para la justicia boliviana.
- Sin los conocimientos detallados y sistemáticos sobre esta realidad de experiencia de nuestros tribunales, es muy difícil implementar acciones para lograr una administración de justicia eficaz, con un empleo económico de los recursos disponibles. Por mi parte, considero que promover estas investigaciones contribuiría a conocer en detalle esa realidad y a realizar una revisión crítica que posibilite una organización más eficiente de las tareas cotidianas.

- Quisiera destacar que, según mi criterio, debemos entender que “eficiencia” es igual a organización y uso de adecuado de la tecnología, ¿y cómo se logra ésta?, a través de pautas de trabajo consensuadas entre juez y secretario, con el fin de que exista uniformidad de criterios en cuanto a las mismas “existencia de metas comunes” y la implementación de medios tecnológicos
- El estudio de las relaciones entre el juez y el secretario del juzgado, ha sido generalmente hecho en términos conceptuales, en base a las disposiciones establecidas por los códigos procesales y por los reglamentos. Tanto o más importante que ese estudio lógico dogmático de las relaciones entre el juez y el secretario, resulta la investigación empírica para conocer cómo se dan esas relaciones en la realidad, cómo se comportan, de hecho, el juez de primera instancia, el secretario del juzgado y sus colaboradores. Por otro punto identificar y evaluar el resultado de las herramientas tecnológicas que están en uso en los juzgados para determinar su sustitución e implementación de nuevas tecnologías de apoyo jurisdiccional.
- Las tareas del juez y del secretario no son independientes y ajenas las unas de las otras; por el contrario, son tareas relacionadas, mutuamente implicadas en el desarrollo de la función judicial.
- Las pautas de trabajo consensuadas entre ambos funcionarios y que contribuyen a la eficiencia son:
 1. Considerar que el juzgado es un todo, un conjunto.
 2. Que al personal se le debe asignar una tarea específica
 3. Que, además, se lo debe capacitar para otro tipo de trabajos con el fin de cubrir las ausencias que se puedan producir en cualquier ámbito del juzgado.
 4. Que se debe instaurar una cultura del trabajo que priorice la coordinación y dedicación por igual de todos los integrantes, incluido el juez, por cuanto si alguno de los elementos de este proceso se atrasa, el objetivo no se logra.
- La implementación y uso de nuevas herramientas tecnológicas para el trabajo judicial o herramientas tecnológicas de apoyo jurisdiccional simplificará las labores del personal del despacho me refiero a esto al problema más común

consumidor gran tiempo a los funcionarios de apoyo jurisdiccional que es la atención al público litigante. Brinda tiempo extra para emplearlo en la elaboración de sus labores de apoyo jurisdiccional.

- Sin lugar a dudas, el objetivo fundamental es tener el despacho al día y proporcionar un trabajo de calidad, lo que se traduce en resultados concretos como los siguientes:
 1. Para el profesional: Que su expediente esté en casillero al día siguiente.
 2. Para el personal: Evita la búsqueda de expedientes atrasados y los variados reclamos que dicho atraso produce; lo cual genera, a mi entender, des congestionamiento de gente.
 3. Para el Secretario: Menor afluencia de profesionales en los despachos al desaparecer uno de los motivos principales de ingreso, cual es preguntar por su causa.
 4. Para el Usuario: Acceder a una justicia más cómoda y fundada bajo los principios de imparcialidad y celeridad es decir accede a una justicia de calidad.

Con referencia a esto quiero agregar que, logrando estos objetivos, la atención del secretario se circunscribe sólo a recepcionar las audiencias, controlar poderes, fianzas y alguna que otra consulta sobre decretos del tribunal, permitiéndole colaborar con el juez en la realización de resoluciones.

Finalmente, García (2014), investigó en Colombia, “elementos de la sana crítica en el proceso civil” y sus conclusiones fueron:

- En relación al cumplimiento del primer objetivo específico del proyecto de investigación se estableció que el sistema de valoración probatoria que prevalece en la aplicación directa por los operadores jurídicos es la sana crítica. Este sistema se encuentra plasmado de manera expresa en el ordenamiento positivo (CGP) y además, desarrollado por la línea jurisprudencial emanada de la Corte Constitucional y la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia.
- En lo que tiene que ver con el segundo ítem de la investigación, no cabe la menor duda, que los elementos axiológicos que conforman la sana crítica son de uso permanente en el proceso de valoración de la prueba para soportar

argumentativamente las decisiones judiciales (lógica formal y las reglas de la experiencia).

- La estructura de la lógica formal es el elemento trascendental y prevalente en el sistema de valoración de la prueba en el contexto regional, nacional y latinoamericano para los operadores judiciales al aplicar la sana crítica como herramienta útil para construir la verdad.
- Existe marcada diferencia en los operadores judiciales y los abogados litigantes en la aplicación de las reglas de la experiencia, debido a la falta de protocolos o lineamientos en el sistema jurídico para la interpretación y valoración de la costumbre de los núcleos sociales.
- Siendo la lógica formal y las reglas de la experiencia elementos indispensables en el proceso de la valoración de la prueba, los programas de Derecho deben fortalecer el plan de estudios con los espacios académicos que incidan en la formación humanística del abogado, incentivando las prácticas pedagógicas adecuadas en el aula al desarrollar los contenidos programáticos de las asignaturas de epistemología, filosóficas, lógica, argumentación, práctica forense en juzgados simulados en situaciones problemáticas y el análisis de líneas jurisprudenciales de la Corte Constitucional, para propender por el fortalecimiento de las competencias cognitivas, interpretativas y propositivas de los estudiantes en relación al sistema de valoración de los instrumentos probatorios, soporte fundamental para la toma de decisiones de los futuros jueces de la República.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionados con las sentencias en estudio.

2.2.1.1. La jurisdicción.

Según Anacleto (2015), nos indica que la término jurisdicción debe quedar circunscripta a la potestad reservada por la constitución por uno de los poderes del estado, el judicial para resolver conflictos de derecho entre dos o más personas físicas o jurídicas, públicas o privadas (p. 663).

El concepto de jurisdicción debe quedar limitado a la función pública de impartir justicia por medio de la iuris dicto, que equivale a decir el derecho. Normalmente la función jurisdiccional es ejercida por el poder judicial, pero no excluye la posibilidad de que otros órganos del estado puedan tener asignaturas funciones jurisdiccionales.

La potestad jurisdiccional del Estado en materia laboral se ejerce por los órganos judiciales contemplados por la ley orgánica del poder judicial y la ley procesal del trabajo, en esta jerarquía:

- a) Corte Suprema de Justicia, Sala de Derecho Constitucional y Social
- b) Corte Superior, Sala Laboral
- c) Los Juzgados de Trabajo
- d) Juzgados de Paz Letrado.

La jurisdicción es un conjunto de atribuciones que tiene el estado, ya que a través del órgano jurisdiccional tienen prerrogativas para administrar justicia en nombre del pueblo para que de esa manera se evite la justicia de mano propia, que en estos tiempos se deben evitar por el avance significativo de los derechos humanos a nivel mundial.

Couture (1985), comenta:

El vocablo jurisdiccional tiene, por lo menos, cuatro acepciones, la primera, es la que dice relación con un ámbito territorial determinado; la segunda acepción, jurisdicción como sinónimo de competencia, refiere que la competencia es una medida de la jurisdicción; la tercera acepción, como conjunto de poderes o autoridad de ciertos órganos del poder público, refiere la noción de jurisdicción como poder es insuficiente porque la jurisdicción es un poder deber; la cuarta

acepción, como función pública de hacer justicia, refiere a la labor pública, realizada por los órganos competentes del estado, con la formas requeridas que la ley faculte (pp.27-29-30-40).

Águila (2010), afirma:

La jurisdicción es el poder deber que ejerce el estado mediante los órganos jurisdiccionales, buscando a través del derecho resolver un conflicto de intereses, una incertidumbre jurídica o imponer sanciones cuando se hubieran infringido prohibiciones o incumplido exigencias u obligaciones. Es un poder deber del estado, ya que si bien por función jurisdiccional, el estado tiene el poder de administrar justicia, como contraparte tiene, también, el deber de atender el derecho de toda persona que acude ante el para exigir el amparo de su derecho (p. 66).

2.2.1.2. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción.

Son reglas que constituyen puntos de partida para la construcción de los instrumentos esenciales de la función jurisdiccional, en el sentido de originarlos, determinando que sean sustancialmente criterios inspiradores de la capacidad de la decisión de los jueces; que están dedicados única y exclusivamente a ejercer funciones de naturaleza judicial.

Para Chanamé (2009), sostiene, que los principios constituyen directrices para los órganos jurisdiccionales, puedan desarrollar los procesos de acuerdo a las normas constitucionales y concordantes con la realidad social y usar los criterios en cada caso que tengan de decidir.

a. Principio de unidad y exclusividad.

Chanamé (2009, p. 428), menciona:

Que la unidad jurisdiccional tiene tres acepciones, que no tienen presentes, por su parecido:

- Monopolio en la aplicación del derecho: sólo los órganos judiciales pueden aplicar las normas jurídicas a los litigios concretos; y además, sólo pueden cumplir esta función y ninguna otra.
- Resolución plena del asunto confiado a su competencia, sin que puedan separarse elementos de la Litis (incidentes, cuestiones previas o prejudiciales, por ejemplo) para confiarlos a otro centro decisorio distinto.

- Inexistencia de especies de delito o personas calificadas sustraíbles a su jurisdicción.

b. Principio de independencia jurisdiccional.

La función jurisdiccional es independiente, estando en trámite un proceso judicial, ninguna autoridad u organismo puede avocarse a su conocimiento, ni interferir en el ejercicio de la función. En lo concerniente a la prohibición que pesa sobre toda autoridad para modificar sentencias judiciales o retardar su ejecución (Chanamé, 2009, p. 430).

Como refiere Bernaldes (citado por Lama, 2012), sostiene “la independencia del poder judicial no solo debe estar referida al manejo autónomo de su estructura orgánica, sino fundamentalmente a la autonomía de la decisión de los magistrados, es allí donde se verifica la real independencia de los órganos jurisdiccionales” (p. 2).

La garantía constitucional, no permite que ningún órgano jurisdiccional, puedan verse afectadas o alteradas por presiones o decisiones ajenas a los fines del proceso, además por otra parte tiene una expresión de la independencia judicial se puede percibir precisamente cuando se expiden sentencias sobre la base de lo actuado en el proceso y la convicción personal del magistrado. Pese a que la opinión pública tenga una percepción distinta, cabe mencionar al magistrado Cesar Augusto Mancilla Novella, caso del mercado de la parada y también en el caso del asesinato del empresario pesquero Banchemo Rossi.

c. Principios de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Es un atributo subjetivo que responde a la necesidad de que el proceso cumpla realmente con sus fines a los que está llamado a cumplir, en la medida que el proceso supone el ejercicio de la función jurisdiccional del estado. Art. 139 inc. 3 de la CPP.

Respecto a la tutela jurisdiccional efectiva, es aquel derecho por el cual una persona como integrante de la sociedad, puede acceder a los órganos jurisdiccionales para el ejercicio o la defensa de sus derechos intereses, con sujeción a que sea atendida a través de un proceso que le ofrezca las garantías mínimas para su efectiva realización (Martel, 2003, p. 17).

d. Principio de publicidad en procesos, salvo disposición contraria de la ley.

La publicidad es un mecanismo que garantiza y regula los procesos reconocido como un medio importante en el ordenamiento jurídico; señalados en el art. 139 inc.4 de la CPP.

e. Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales.

Una de las manifestaciones del debido proceso lo constituye el principio de motivación de las resoluciones judiciales, la que en nuestro ordenamiento jurídico se halla consagrado en el inciso quinto del artículo ciento treinta y nueve de la carta fundamental, que tiene como finalidad principal permitir el acceso de los justiciables a conocer el razonamiento lógico jurídico empleado por las instancias de mérito para justificar sus decisiones jurisdiccionales y así puedan ejercer adecuadamente su derecho de defensa, cuestionando de ser el caso, el contenido y la decisión asumida. Que esta motivación escrita de las resoluciones judiciales constituyen un deber y a la vez una obligación para los magistrados, tal como lo establecen los artículos cincuenta, inciso sexto y ciento veintidós, inciso tercero del código procesal civil; concordante con el artículo doce del texto único ordenado de la ley orgánica del poder judicial...” (Casación N°1292-2007, 2008).

La motivación nos indica que es la parte más importante de la sentencia ya que en esta va exponer las razones y motivos que se basan su decisión de lo que le llevaron a tomar una u otra solución al conflicto al que estuvo llamado a resolver; enunciado en el art. 139 inc.5 de la carta magna.

f. Principio de la pluralidad de la instancia.

Menciona, Chanamé (2009), establece una garantía sustancial del derecho del debido proceso, la cual el juez de primera instancia pueda ser observado o verificado por un órgano superior y de esa forma se pueda evitar arbitrariedades en su contra.

2.2.1.3. La competencia.

Es la capacidad o aptitud que la ley le reconoce a un juez o tribunal para ejercer sus funciones con respecto a determinar categorías de asuntos, o en un ámbito territorial específico, durante una determinada etapa del proceso (Anacleto, 2015, p. 663).

La competencia es un conjunto de normas que determinan un poder atribuido a determinadas autoridades para conocer de ciertos juicios tanto el poder deber que se atribuye a los tribunales. Constituyendo etapas garantistas de los derechos del que se somete a los tribunales de la justicia llamado justiciable

La competencia viene a ser la manera como se ejerce la función de administrar justicia. Tal obligación es aceptada por el poder público para asegurar la máxima función judicial, que se le concede a cada juez para conocer determinados conflictos que tienen a ser ejercida por el órgano al cual se le atribuye (Ledesma, 2008).

En el Perú, la competencia de los órganos jurisdiccionales se rige por el principio de legalidad, está prevista en la ley orgánica del poder judicial del 1993 y demás ordenamientos de carácter procesal; la competencia laboral se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía.

Para (Anacleto, 2015 p.664), Citando a Pirolo; Murray; Otero y Ana; Nos dice que la relación entre que existe entre la jurisdicción y la competencia es la que existe entre el todo y la parte. La jurisdicción es el todo y la competencia es la parte (una poción de la jurisdicción). De allí que corrientemente, se diga que la competencia es la medida o alcance de la jurisdicción a cargo de cada uno de los distintos órganos jurisdiccionales. En todo aquello que no le ha sido atribuido en razón de la materia, territorio o el grado, de un juez carece de competencia, pero nunca deja de tener jurisdicción.

2.2.1.3.1. Competencia por razón de territorio.

Por razón del territorio y a elección del demandante, es juez competente el del lugar donde se encuentra:

- a) El centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral.
- b) El domicilio principal del empleador.

2.2.1.3.2. Competencia por razón de la materia.

La competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión, el domicilio principal del empleador como menciona la ley procesal del trabajo 26636.

Asimismo nos menciona (Anacleto, 2015, p. 665), citando a los profesores Vinatea y Tamayo nos dice al respecto: “la competencia se vale de distintos factores a los que acude para determinar si un juez es o no competente, el principal de estos

criterios o factores es la materia, criterio que toma en cuenta, la relación jurídica que es objeto de la litis”. Es decir lo que subyace al proceso y se encuentra directamente relacionado con la pretensión o pretensiones del demandante, el propósito que persigue este criterio es obviamente la especialización de los juzgados.

“La competencia por razón de la materia es la que delimita el poder jurisdiccional teniendo en cuenta la naturaleza del conflicto objeto de la litis por eso de habla de litigio civil, penal, laboral, comercial, etc” (Romero, 2011, p. 92).

2.2.1.3.3. Competencia por cuantía.

Se determina de acuerdo al valor económico del petitorio conforme a ley manda.

2.2.1.3.4. Competencia por razón de función.

Son competentes para conocer por razón de la función conforme a ley manda; el art. 5° ley procesal de trabajo 26636.

2.2.1.3.5. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.

El asunto de estudio, el cual se basa es sobre el pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario la competencia de acuerdo al territorio es de conformidad con el artículo 4° de la ley procesal de trabajo 26636. Correspondiendo el proceso ordinario laboral.

2.2.1.4. El proceso.

“El derecho procesal del trabajo forma parte del derecho procesal en general, para una mejor comprensión del primero, es necesaria una revisión de los conceptos fundamentales de la disciplina jurídica procesal. La noción de proceso encierra como nota caracterizante una realidad dinámica, una suma de actos entrelazados y en movimiento, un fenómeno en desarrollo. Esta es la idea de los juristas clásicos en cuanto al proceso” (Romero, 2011, pp.17-18).

Es el suma de actos jurídicos procesales concatenados entre sí, preestablecidas por la ley a través de la sentencia del juez, mediante la cual se resuelve una cuestión judicial planteada por las partes (Bacre, 1996).

Un proceso es una secuencia o de pasos dispuesta a enfoca en lograr algún resultado específico, diseñada para las persona a mejorar la productividad y establecer un orden o eliminar algún tipo de problema.

2.2.1.4.1. El proceso como garantía constitucional.

Esto significa que el estado garantiza mecanismos de defensa sobre los derechos fundamentales hacia los ciudadanos, siendo así el pilar del proceso en un estado moderno.

2.2.1.4.2. El debido proceso formal.

Se denomina también, como proceso justo o simplemente debido proceso, es un derecho fundamental innato que tiene toda persona, la capacidad de exhortar al Estado un juicio equitativo, ante un magistrado consecuente, idóneo y autónomo.

El debido proceso está integrado por un cúmulo de derechos esenciales las cuales pueden que repriman la libertad; del mismo modo pueden vulnerar los derechos de otros, ante la ausencia o insuficiencia de un proceso (Bustamante, 2001).

2.2.1.4.3. Criterios del debido proceso.

Siguiendo a Ticona (1999), el debido proceso corresponde al proceso jurisdiccional en general y particularmente al proceso penal, civil, laboral, inclusive al proceso administrativo; las partes deben concordar en indicar que para un proceso sea calificado como debido, se solicita que éste, proporcione al individuo la razonable posibilidad de exponer argumentos en su defensa, probar esas razones y esperar una sentencia fundada en derecho. Para ello es esencial que la persona sea necesariamente notificada al comienzo de alguna pretensión que altere sus intereses jurídicos.

2.2.1.5. La acción.

Según Devis (1984), La acción es un derecho público subjetivo que posee tanto la persona natural o jurídica, con fines de acudir al órgano jurisdiccional para obtener la aplicación de derecho de un caso concreto tema de litis.

La acción es el derecho subjetivo de los justiciables de acudir a los órganos jurisdiccionales con fines de que estos, puedan resolver sus pretensiones e incertidumbres de carácter jurídico.

También Chioventa (1999), afirma que la acción es el poder jurídico para la actuación de la ley. El cual podemos entender por poder jurídico, a la facultad de dirigirse a un órgano jurisdiccional y está garantizado por la ley.

2.2.1.6. El proceso laboral.

Podemos decir que es el conjunto de normas que permiten resolver los conflictos laborales ya sean individuales o colectivos, en concordancia con la ley a fines del derecho del trabajo.

El proceso laboral se regula desde 1996, por la ley procesal del trabajo 26636; asignando competencia de primera instancia al juez de paz letrado o al juez especializado laboral, en función a la cuantía de la pretensión: si el monto de la demanda no excede de 10 unidades de referencia procesal. El proceso es tramitado por el juez de paz letrado en la vía del proceso sumarísimo; si el monto es superior a dicho monto, el proceso es tramitado por el juez especializado laboral en la vía del proceso laboral ordinario.

2.2.1.6.1. Principios generales del proceso laboral.

Los principios procesales regulados en el texto de la ley procesal del trabajo están clasificados en principios de carácter general:

a.- Principio de intermediación.

Tiene por objetivo de resolver el conflicto en presencia del juez, tenga el mayor contacto posible con todos los intervinientes, lugares, documentos, etc., que conforman el proceso.

Sostiene Acevedo (1989), Que consiste que el propio Juez, debe oír a las partes y recibir la prueba, el proceso se lleva necesariamente delante del juez, quién presidirá las audiencias, interrogará a las partes y terceros (como testigos peritos, tenedores de documentos, etc.) y escuchará los alegatos de éstos.

El principio de intermediación conduce obligatoriamente a determinar y a muy importantes consecuencias como son el protagonismo del juzgador en el proceso, y la imposibilidad de su sustitución por otro (Sagardoy, 1997, pp.882-883).

Finalmente Toledo (2011), afirma:

“Nos dice que la intermediación implica que el juzgador deberá tomar contacto directo e inmediato con los elementos objetivos y los elementos subjetivos de la controversia. En este sentido, conforme a este principio, las audiencias y la actuación de los medios probatorios se realizan ante el juez, siendo indelegable bajo sanción de nulidad” (p.89).

b.- Principio de concentración.

Tiene como finalidad o como objetivo abreviar el proceso en un mínimo de actos procesales, siendo ideal que se concrete en una sola audiencia de diligencias procesales, para no dilatar los procesos.

Para Carnelutti (citado por Gómez, 2006), sostiene que:

“La concentración alude más a la agrupación de las varias actividades procesales que a su coordinación. Es como una orquesta donde los músicos no tocan porque quieren o a su libre albedrío, ya que requerirá de alguien que los dirija, siendo esta misión de dirección la que le corresponda al juez” (p.55).

c.- Principio de celeridad.

Este principio es la expresión concreta de la economía por razón de tiempo, el propósito conduce en resolver los procesos sin mayores protocolos, ni formalidades para evitar un costoso, complicada y sobre todo lenta.

Para Gómez, (2006), declara que:

“La celeridad busca que pocos actos intervengan en un proceso: demanda, contestación, conciliación y sentencia. Así visto este principio auspicia que los procesos no se vuelvan apologías o embrollos procesales, puesto que esto iría en desventaja del trabajador y a contracorriente del debido proceso, por eso es aconsejable que los procesos tengan un tratamiento diáfano y sin mayores disquisiciones” (p. 54).

Para Ferro, citado por (Gómez, 2006), afirma que:

“La prolongación de los procedimientos nos dan la sensación de indefensión y desaliento. Así pues, la inadecuada administración de justicia inhibe el reclamo, favorece la impunidad y lesiona el estado de derecho” (p.55).

Asimismo el mencionado código también señala los principios de carácter especial y estos pueden ser:

1.- Principio de veracidad.

Según Pasco citado por (Gómez, 2006), menciona que:

“El principio procesal básico la búsqueda de la verdad, la verdad que deberá ser la real (principio de primacía de la realidad) y no la aparente o formal; de esta manera, los documentos formales no pueden definirlo todo, pues habrá que determinarse en todo momento, qué es lo que verdaderamente ha ocurrido en

la alegada relación laboral planteada por el trabajador, que también habrá de ser seria (principio de buena fe); se habrá de determinar que el entorno laboral ha existido y bajo las condiciones de subordinación jurídica y onerosidad pues es la ajenidad en el trabajo lo único que se protege legalmente en materia laboral (p.62).

El juez, no debe conformarse con la verdad aparente o simulado, contenida muchas veces en los documentos manifestadas por las partes; sino deberá buscar el conocimiento de la verdad real, teniendo en cuenta que los hechos priman sobre los documentos; siendo esta una tarea bastante ardua (Elías, 2005).

2.- Principio protector.

En el derecho del trabajo, no es aplicable el criterio según el cual la norma debe tener en cuenta la igualdad jurídica entre las partes. Al contrario, el mismo tiene un carácter tuitivo del empleador a fin de asegurarle una igualdad sustantiva y real, a cuyo efecto debe tenerse en cuenta el desnivel de la capacidad de negociación (Vásquez, 1993, p. 73).

Este principio es el más importante y fundamental, lo que busca es obtener una igualdad entre las partes que se presentan ante el juzgador.

3.- Principio in dubio pro operarum.

Este principio favorece al trabajador, cuando existan varias normas, se le aplicará la que más se adecue a su necesidad o beneficie.

“Debe conducirse, hacer tangible legislativamente el anunciado en el sentido de inclinar la balanza de la justicia hacia el trabajador, cuando lo actuado surgieran dudas. Es como lo que ha denominado la asimetría procesal en asuntos laborales” (Gómez, 2006, p.64).

2.2.1.6.2. Comparecencia al proceso y acumulación.

Quien carece de capacidad para comparecer en un proceso no puede ejercitar libremente sus derechos materiales y procesales, debiéndose hacer a través de un representante; significa presentarse ante un juez, por su propio derecho para tratar de dar inicio a la acción judicial.

La acumulación propone aliviar la carga procesal, permitiendo al accionante, a interponer su demanda o varias pretensiones, si el caso lo amerita, con tal de evitar realizar reclamación por reclamación, de manera innecesarias y una descontrolada

carga procesal, buscando evitar un cúmulo de individuos por poseer sus reclamaciones, así como del sujeto demandado les sea permitido interponer contra éste una sola acción (Elías, 2005).

Lorca (2000), afirma que:

“De ahí que la capacidad de comparecer en el proceso integra la personalidad procesal permitiendo que quien la posee pueda personarse en el proceso” (p.104).

2.2.1.7. El proceso laboral ordinario.

Para Fernández (2011), el proceso ordinario es el centro o la regla general de la actuación procesal laboral. Así lo trata la ley procesal laboral cuando afirma que estas reglas del proceso ordinario van a ser supletorias en todo aquello que no esté expresamente previsto en el resto de las modalidades procesales.

2.2.1.7.1. Plazos para contestación de la demanda y emitir sentencia.

El plazo para contestar la demanda es de diez días, y para emitir sentencia es de 15 días, luego de la audiencia única o de concluida la actuación de pruebas.

En el expediente de estudio el plazo de para la contestación de la demanda fue de diez días hábiles o utiles y para emitir sentencia fue de 62 dias calendario luego de termina la etapa probatoria y de presentar sus alejatos finales y emitiendo la resolución que dispone que ingresen los autos a despacho para sentenciar.

2.2.1.7.2. Saneamiento Procesal.

Permite determinar el lazo jurídico procesal apropiado; asimismo, el curso del procedimiento tendrá que continuar, hasta su culminación, si no hubiere concordancia jurídica y no pueda subsanarlo declarará nula y conclusión del proceso.

“...uno de los mecanismo para establecer la validez de la relación jurídica procesal, verificando los presupuestos de forma y de fondo del proceso, es el saneamiento procesal...” (Casación Nro.2389-2001/2002).

“...a través del saneamiento el juez vuelve a revisar la concurrencia de los presupuestos procesales y de las condiciones de la acción, a fin de que se emita una sentencia válida sobre el fondo del asunto...” (Casación Nro 3071-99/2000).

2.2.1.7.3. Fijación de puntos controvertidos.

Al fijarse los puntos controvertidos, todo el proceso queda resumido en el criterio que el juzgador tiene sobre qué puntos tendrán que ventilarse y cuáles no, los mismos que serán enumerados en ese acto como ha sido señalado.

“... se establece que en esa actuación si es el caso, el juez requiere a las partes para que precisen las pretensiones de la demanda y las excepciones de mérito. Desde luego esto sólo se impone cuando no hay claridad en unos u otras y es una medida de saneamiento, pues evita sentencias inhibitorias...” (Azula, 2000, pp.195-196).

“...los puntos controvertidos son aquellos que resultan de los hechos expuestos por la partes y guardan relación necesariamente con lo que es materia del proceso, esto es, con el petitorio de la demanda...” (Casación Nro.3057-2007/2008).

2.2.1.7.4. Actuación de pruebas.

Es dirigida solamente por el juzgador, menciona a los intervinientes a decir la verdad bajo juramento, para una adecuada actuación.

“...la audiencia de prueba tiene como finalidad la actuación de las pruebas admitidas, en el orden que señala el artículo doscientos ocho del código procesal civil, de tal manera que si las pruebas no requieren de actuación, ésta carece de objeto, por lo conforme a lo dispuesto en el artículo cuatrocientos setenta y tres, inciso primero del mismo código, no habiendo la necesidad de actuar los medio probatorio alguno. El juez comunicará a las partes de su decisión de expedir sentencia, sin admitir otro trámite (Casación Nro.225-98, 1999).

2.2.1.7.5. Alegatos.

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

2.2.1.8. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.

Los puntos controvertidos fueron determinar si corresponde la indemnización por despido arbitrario a la demandante por la resolución unilateral del contrato de trabajo; habida cuenta que la parte demandada refiere que por ser personal de confianza no corresponde la indemnización por despido y haber puesto su cargo a disposición (Expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07).

2.2.1.8.1. La prueba.

La finalidad de la prueba es de dar convicción al juzgador acerca de la real verdad o de aportar credibilidad de los hechos, por las partes en confrontación o materia de litis.

Según Palacio (1990), afirma que:

“La prueba es la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios previstos o autorizados por la ley, encaminada a crear la convicción judicial acerca de la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes en sus alegaciones. Las pruebas, en principio persiguen demostrar los hechos alegados sea porque están en poder del actor, de la parte demandada o de terceros en cuyos casos se ha solicitado expresamente su exhibición, pueden ser documentos privados, públicos, declaraciones, inspecciones ocular, etc” (p.462).

Hinostroza (2009), sostiene que: La prueba puede entenderse o deducirse como las que inducen al magistrado a adquirir veracidad o autenticidad sobre los hechos, que reflejan en el ámbito del proceso. En cambio los medios probatorios son los mecanismos o engranajes que utilizan las partes u ordena el juez.

“...El derecho a probar es considerado como una garantía implícita al debido proceso, que no solo comprende el derecho a ofrecer los medios probatorios, sino que también que estos sean admitidos y que finalmente sean valorados...” (Casación Nro.1207-2008/2008).

2.2.1.8.2. En sentido común.

En su acepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar; es decir demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Dicho de otra manera, es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición (Couture,1985).

El sentido común es un conocimiento básico del cual se parte, un conocimiento de trasfondo que está en la base de toda discusión racional; pero sus creencias pueden ser cuestionadas y criticadas en cualquier momento (Popper, 1983).

2.2.1.8.3. En sentido jurídico procesal.

En el derecho penal; es la indagación, búsqueda de las pesquisas de algo; y en el derecho civil, es la constatación de la autenticidad o ilegitimidad de los enunciados

formulados en juicio y del derecho laboral, la relación y el cumplimiento de la relación de la obligación.

2.2.1.8.4. Concepto de prueba para el juez.

Podemos decir que el juez, juega un papel importante del derecho, es el único que puede interpretar la norma ya que esta se inició de manera hipotética logrando así materializarlos para la apreciación objetiva.

Rocco (1976), sostiene que: Conceptúa como los medios suministrados por las partes a los órganos de control (órganos jurisdiccionales) y existencia de los hechos jurídicos controvertidos, a fin de formar convicción de dichos órganos.

El acercamiento del juez a las fuentes formales y criterios auxiliares de la función jurisdiccional, son los instrumentos esenciales para que la labor del juez se concrete en conservar los principios que establecen el estado social de derecho y reconozcan dentro de él, salvaguardar la protección de la unidad, la plenitud y la coherencia del ordenamiento jurídico (López, 2002).

2.2.1.8.5. El objeto de la prueba.

Es convencer al juzgador sobre la existencia o verdad del hecho que constituye el objeto de derecho en la controversia y que será de obligatorio cumplimiento.

La finalidad de las pruebas debe consistir en obtener una certeza, aunque con frecuencia hagan alto en mitad de su camino; es decir en una simple probabilidad o verosimilitud (Gorphe, 1950).

2.2.1.8.6. El principio de la carga de la prueba.

Los hechos que configuran simples afirmaciones, pasan a ser hechos que dan convicción y determinación al juez.

“...El juez pronuncia sentencia conforme al estado del proceso, sin que le corresponda suplir a las partes en el ofrecimiento de su prueba...” (Casación Nro.374-99, 1999).

“Las reglas que regulan la carga de la prueba sirven para determinar en el momento de dictar sentencia qué parte ha de soportar las consecuencias de la ausencia de prueba de un hecho concreto. Por eso se afirma que cada parte tiene la carga de alegar los hechos precisos para la aplicación de la norma que invoca, y además la carga de probarlos asumiendo el riesgo de no conseguirlo (Gómez de Liaño y Pérez, 2000, pp.393-394).

2.2.1.8.7. Valoración de la prueba.

Compete solo al juez valorar la prueba, de apreciarla para el merecimiento de una cosa u objeto; cuyo valores la convicción.

“La valoración de prueba prácticamente es la operación final del procedimiento probatorio encaminada a la obtención por el juzgador de una convicción sobre la verdad o falsedad de las afirmaciones normalmente fácticas, sólo extraordinariamente jurídicas, que integran el thema probando” (Gimeno, 2007, p.416).

“...el magistrado no puede renunciar a su facultad de apreciación para descartar un elemento sin convicción probatoria...”(Casación Nro.181-95, 1996).

“...la valoración razonada de la prueba no importa la valoración aislada de las pruebas ofrecidas por unas de las partes, sino su confrontación con las ofrecidas por la otra parte, y aún (sic) con la actuada de oficio...” (Casación Nro.562-07, 2008).

2.2.1.8.8. Apreciación razonada del Juez.

“...la diferencia en la apreciación y valoración de los medios probatorios actuados, no constituye una irregularidad procesal, porque ello implica para los magistrados el ejercicio de su autonomía e independencia en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales, aplicando para el efecto, de su sana crítica...” (Casación Nro.642-01, 2001).

El juez expresa las valoraciones esenciales para determinar su decisión y de esta, manera así pueda sustentarlo quien es independiente en su decisión final.

2.2.1.8.9. La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de las pruebas.

El juez puede apoyarse con los instrumentos legales y las personas adecuadas para el análisis y apreciación de las prueba, si lo cree conveniente ya que posee una amplia experiencia.

2.2.1.8.10. Las pruebas y la sentencia.

Gascón (2012), sostiene que:

“La valoración de las pruebas es el juicio de aceptabilidad de las informaciones aportadas al proceso a través de los medios de prueba; más exactamente, valorar rigor, hipótesis; pueden aceptarse como verdaderas. Recaudado el acervo probatorio dentro de la oportunidad procesal, le corresponde al director del proceso interpretar y valorar los medios de prueba interpretación de los

hechos capturados con la práctica de cada instrumento como la confesión, testimonio, etc. Es crucial, porque le permite al operador el horizonte de la decisión; mientras que, con la valoración, establece el grado de certeza o credibilidad de los hechos” (p .9).

2.2.1.8.11. Sistema de la sana crítica.

El juzgador para determinar el grado de convicción sobre la certeza, o ausencia de esta en el proceso, debe agregar el de la sana crítica o persuasión racional, por medio de la cual debe establecer por sí mismo el valor de las pruebas con base en la lógica, la ciencia y la experiencia.

Cañón (2009), afirma que:

“La sana crítica, como medio de valoración de los hechos, son las reglas necesarias para hacer bien las cosas es definida; como el conjunto de reglas para juzgar la verdad de las cosas, o la conducta libre de error y de vicio; tales reglas resultan del conjunto de principios y de normas éticas y psicológicas que la propia mentalidad del juez se haya forjado, tanto por el examen de su propia conciencia como del análisis de los hechos del mundo externo, de la experiencia que como hombre reposado ha extraído de la vida, esto es, de la libre convicción o persuasión razonada que excluya toda duda en contrario (p.158).

“Cuando dice que hoy se exige, y es exigencia racional y justa, que la certeza positiva o negativa uno de los hechos, se fije después de una apreciación de las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, que se significa rechazar el subjetivismo y la arbitrariedad y que, sobre todo, enlaza con la necesaria motivación del juicio sobre los hechos, necesaria para el autocontrol y para el control social y jurídico del quehacer judicial” (De la oliva, 2012 p.36).

2.2.1.9. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio.

2.2.1.9.1. Documentos.

Son aquellos es un medio representación de una acción, que justifica su accionar al momento de probar una acreditación oportuna.

Carnelutti (2017), afirma:

“El documento no sólo es una cosa, sino una cosa representativa, o sea capaz de representar un hecho” (156).

“...La prueba documental también está sujeta a la apreciación razonada...” (Casación Nro.1916-99, 99).

kielmanovich (2001), menciona que:

“Califica al documento como un objeto material originado por un acto humano, susceptible de representación por sí mismo y para el futuro, un hecho o una serie de hechos (lato sensu) percibidos en el momento de su confección” (p.364).

“...la prueba documental también está sujeta a la apreciación razonada” (Casación Nro.1916-99, 99).

2.2.1.9.2. Clases de documentos.

Como menciona el código hay varias clases documentos, estos pueden variar de acuerdo a la evolución de la civilización desde el más antiguo hasta el más moderno siempre y cuando evidencien un suceso; pueden ser documentos públicos o privados.

“...si bien es cierto que, no existen disposición legal que establezca la exigencia procesal de ofrecer como pruebas de acompañan a la demanda, documentos certificados y no simples fotocopias de los mismos; también lo es que, dada la naturaleza de lo pretendido, el juez tiene la atribución legal de solicitar una mayor certeza respecto a los documentos que sustenten las pretensiones de los actos, sin que ello signifique una contravención al derecho a un debido proceso o un sobre costo procesal...”(Casación Nro.3341-99, 2000).

2.2.1.9.3. Documentos actuados en el proceso.

A. Respecto del demandante

1. El mérito de las tres últimas boletas de pago correspondiente a los meses de mayo, junio y julio de 2011.
2. El mérito de la resolución N°571-PE-ESSALUD-2006 de fecha 27 setiembre de 2006 emitida por la presidencia ejecutiva de la demanda.
3. El mérito de la resolución N°067-PE-ESSALUD-2007 de fecha enero de 2007 emitida por la presidencia ejecutiva de la demanda.
4. El mérito de la resolución N°382-PE-ESSALUD-2007 de fecha 13 de junio del 2007 emitida por la presidencia ejecutiva de la demanda.
5. El mérito de la resolución N°427-PE-ESSALUD-2010 de fecha 20 de setiembre del 2010 emitida por la presidencia ejecutiva de la demanda para

acreditar como designar en el cargo de dirección de gerente central de logística de la oficina general de administración.

6. El mérito de la carta de fecha 09 de agosto de 2011 suscrita por la demandante.
7. El mérito de la resolución N°628 de fecha 15 de agosto de 2011 suscrita por el presidente de directorio de la demandada.
8. El mérito de la carta de fecha 15 de agosto de 2011 suscrita por la demandante, por la cual se solicita la modificación de la resolución de P.E. N°628-PE-ESSALUD-2011 del 15 de agosto de 2011 pues se hace referencia a una renuncia del trabajador, cuando se trata de una puesta de cargo a disposición, para disposición para acreditar los hechos expuestos en lo principal
9. El mérito de la carta de fecha 22 de setiembre de 2011 suscrita por ESSALUD, por la cual se contesta la solicitud de modificación formulada por el demandante mediante carta de fecha 15 de agosto de 2011 suscrita por el demandante.
10. El mérito de la liquidación del consolidado de beneficios sociales de fecha 24 de agosto de 2011 preparada por los liquidadores del área de asesoría del trabajador del ministerio de trabajo y promoción del empleo.
11. El mérito de la solicitud para conciliar de fecha 24 de agosto de 2011 y de la constancia de asistencia a conciliación de fecha 28 de septiembre de 2011, expedidas por la sub dirección de conciliación y de defensa del trabajador del ministerio de trabajo y promoción del empleo.

B. Respecto al demandado.

1. El mérito del escrito de demanda y sus anexos.
2. El mérito de la sentencia recaída en el expediente N°03501-2006-PA/TC, expedida por el tribunal constitucional.
3. El mérito de la sentencia recaída en el expediente N°737-98-AA/TC, expedida por el tribunal constitucional mediante la cual fundamento 3 el TC declaro la validez del retiro de confianza de un auditor interno.
4. El mérito de la sentencia N°0089-2004-AA/TC, expedida por el tribunal constitucional. En dicho fallo el TC establecer que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la estabilidad en el empleo y que no están comprendidos en la carrera administrativa.

5. El mérito de la sentencia recaída en el expediente N°1042-2007-PA de fecha 09.06.2009 expedida por el tribunal constitucional. En dicho fallo el TC señaló lo siguiente: La designación en un cargo de confianza es una acción administrativa por el cual una persona asume cargos de responsabilidad directa o de confianza con carácter temporal que no conlleva la estabilidad laboral en consecuencia, no ha existido despido arbitrario sino conclusión de la referida designación.
6. El mérito de la sentencia recaída en el expediente N°02726-2011-PA/TC del 07 de octubre de 2011 expedida por el tribunal constitucional, en la cual se establece que la renuncia voluntaria al centro de trabajo constituye un acto unilateral del trabajador, mediante el cual éste pone en conocimiento de su empleador su deseo de extinguir la relación laboral existente entre ambos. (Expediente N°22542-2011-0-1801-JR-LA-07)

2.2.1.10. La declaración de parte.

Debe estar considerado a los hechos, a su vez debe de tener una relación concordados con los hechos; es como un rol de preguntas, el juez pregunta determinadas cosas.

La parte más importante de la oralidad del proceso se presenta, cuando se llevan a cabo las explicaciones de las partes y terceros que participan en el proceso cuya misión fundamental es declarar o testimoniar sobre las experiencias propias (Gómez, 2006, p.314).

“...la ley procesal no contempla la declaración ficta pues todo medio probatorio se valora mediante las reglas de la sana crítica...” (Casación Nro.691-2001, 2001).

2.2.1.10.1. La declaración de parte en el proceso judicial en estudio.

En el presente expediente de estudio no hay declaración de parte en (Expediente N°22542-2011-0-1801-JR-LA-07).

“...la falta de declaración de parte (de la demanda) no implica presunción relativa de verdad respecto de los hechos expuestos en la demanda, ya que este es un efecto aplicable únicamente a la falta de contestación de demanda...” (Casación Nro.1740-02, 2002).

2.2.1.10.2. La testimonial.

La declaración testimonial es emitida por personas ajenas al proceso, no son partes procesales, contestando ante el juez al interrogatorio de las partes.

“La prueba testifical se configura como la representación efectuada oralmente ante el juez de unos hechos de interés para el proceso por una persona distinta de las partes que es llamada instrumentalmente al proceso para aportar su declaración de ciencia sobre los mismos” (Serra, 2009, p.426).

Asimismo en el presente expediente de estudio no hay declaración de parte en (Expediente N°22542-2011-0-1801-JR-LA-07).

2.2.1.11. La sentencia.

El juez, mediante sentencia, pone fin al proceso, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida, declarando el derecho de las partes o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal. Es nula la sentencia inmotivada que no se pronuncia respecto de todos y cada uno de los puntos controvertidos (Ledesma, 2008).

El juez en la sentencia, que es la forma como se exterioriza la decisión, debe proceder a la reconstrucción de los hechos analizando las declaraciones, examina los documentos, aprecia las pericias, establece presunciones, utiliza los estándares jurídicos, aplicando para ello su apreciación razonada, o como también se llama las reglas de la sana crítica (Hinostriza, 2009).

“...los efectos de la sentencia declarativa se proyectan hacia el pasado, hasta el momento de la constitución del derecho, a diferencia de la sentencia constituida que proyecta sus efectos hacia el futuro...” (Casación Nro.2092-99, 2000).

2.2.1.11.1. Regulación de las sentencias en la norma procesal laboral.

2.2.1.11.2. Estructura de la sentencia.

Según Rioja (2009), el fallo o sentencia se divide en tres partes: i) Expositiva, en la que se narrará los hechos formando el motivo de la controversia, incorporando los datos generales de los integrantes de la litis; ii) Considerativa, en la que se expresa la motivación de la sentencia, el órgano jurisdiccional desarrolla su apreciación sobre cada uno de los hechos y los elementos probatorios puestos a su consideración y en aplicación de los principios y normas; iii) Resolutiva o fallo, en la que se expresa la

decisión del juzgador respecto a la situación jurídica del demandado, pronunciándose de manera clara y no ambigua.

“...la parte expositiva de una sentencia conlleva la narración de los hechos y actos sucesivos en la instancia respectiva hasta el momento de emitirse pronunciamiento...” (Casación Nro.518-02, 2002).

“...la parte considerativa de la sentencia implica la relación correlativamente enumerada de los fundamentos de hecho y los respectivos de derecho que sustentan la decisión...” (Casación Nro.518-02, 2002).

“... la parte resolutive o fallo de una sentencia, además de que exterioriza una decisión jurisdiccional debe ser el resultado o consecuencia lógica de los aspectos tomados en cuenta por el juzgador en la parte considerativa de la misma...” (Casación Nro.2881-99, 2001).

2.2.1.11.3. Principios relevantes en el contenido de una sentencia.

a.- El principio de congruencia procesal.

“En relación con la congruencia, la sentencia debe estar conforme con la reclamación escrita, para que el juez no vaya más allá, fuera o más acá de las demandas de las partes; tanto lo imputado como lo sentenciado; el juez debe juzgar de acuerdo con las razones alegadas y probadas por las partes” (Botto, 2007, p.151).

Por el principio de congruencia procesal el juez no puede emitir una sentencia **ultra petita** (más allá del petitorio), ni **extra petita** (diferente al petitorio) y tampoco **citra petita** (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal, nulidad o subsanación en una instancia superior (Cajas, 2008).

b.- El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.

“De esta manera se evitan arbitrariedades y se permite a las partes usar adecuadamente el derecho de impugnación contra la sentencia para los efectos de la segunda instancia, planteándole al superior las razones legales y jurídicas que desvirtúan los errores que condujeron al juez a su decisión. Porque la resolución de toda sentencia es el resultado de las razones o motivaciones que en ella se explican” (Devis, 1984, p.48).

Bacre, (1986), sostiene:

“otro deber esencial que deben cumplir los jueces, es el de fundar en derecho las resoluciones que resuelvan cuestiones planteadas en el proceso” (p.538).

Entonces podemos decir que las resoluciones judiciales deben estar debidamente motivada coherentemente y razonada acreditandose en el proceso.

2.2.1.12. Funciones de la motivación.

Ningún juez, está obligado a darle la razón a la parte pretendiente, pero sí está constreñido a indicarle las razones de su, sin razón.

“...el principio de motivación adecuada exige que cualquier acto, norma o decisión que resuelve un conflicto o levante una incertidumbre jurídica en general, debe estar acompañada de una debida motivación o fundamentación, que no sea aparente o defectuosa, es decir, que sea clara, lógica, jurídica y suficiente los fundamentos de hecho y de derecho que justifican su decisión...” (Casación Nro.2639-2007/, 2008).

Entonces podemos decir que la motivación implica el análisis y evaluación de todas las pruebas y diligencias, asimismo los fundamentos de derecho que avalen las conclusiones y la valoración de los hechos y de las pruebas.

a.- La fundamentación de los hechos.

Es decir, el juez debe ser libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos.

“...los fundamentos de hecho de una resolución judicial consisten en las razones y en la explicación de las valoraciones esenciales y determinantes que han llevado al juez, a la convicción de que los hechos que sustentan la pretensión se han verificado o no en la realidad...” (Casación Nro.2177-2007, 2008).

b.- La fundamentación del derecho.

En las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparecen en compartimientos estancos y separados, deben estar ordenados sistemáticamente.

“...Los fundamentos de derecho, de las resoluciones judiciales consisten en las razones esenciales que el juez ha tenido en cuenta para subsumir o no, un hecho dentro de un supuesto hipotético de la norma jurídica, para el cual requiere hacer mención de la norma aplicable o no al caso sub litis...” (Casación Nro.2177-2007, 2008).

2.2.1.12.1. Requisitos para una motivación de las resoluciones judiciales.

“...la motivación de los fundamentos de derecho es el resultado del análisis de los hechos que se da en forma conjunta y no de modo independiente por cada considerando...” (Casación Nro.178-2000, 2000).

Igartúa, (2009), comprende que las motivaciones deben tener estos requisitos:

- **La motivación debe ser expresa.** El juez gestiona un auto o una sentencia debe determinar, la precisión de las razones que lo condujeron a declarar o manifestar las cuestiones de su fallo, según corresponda.
- **La motivación debe ser clara.** Pronunciarse de una manera entendible, de modo que éstas deben emplear un lenguaje accesible a los intervinientes en el proceso, evitando proposiciones o sugerencias oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas.
- **La motivación debe respetar las máximas de experiencia.** No son jurídicas propiamente dichas, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o conocimiento se infieren por sentido común.

2.2.1.12.2. La motivación como justificación interna y externa.

1. La justificación interna.

Apreciamos si el juez ha seguido un ejercicio o parámetros de la lógica y revisamos, con insistencia, si el juez ha seguido las reglas de la lógica formal.

Analizamos en el plano de justificación interna, si el fallo ha sido cuidadoso en no entrar en contradicciones manifiestamente incongruentes, verificamos si las premisas fácticas de vulneración de un derecho fundamental se adecúan y tipifican dentro de la norma tutelar constitucional o infraconstitucional (Figueroa, 2010).

Igartúa (2009), que comprende la motivación ha de cargar con la justificación de las premisas que han conducido a la decisión, es decir con una justificación interna de las decisiones.

2. La justificación externa.

Aquí se aprecia las experiencias, la costumbre y la destreza para pronunciarse ante las situaciones de carácter que solo puede decidir el juez ante una incertidumbre ya que es el único que tiene el poder de ver lo que otros no ven.

Igartúa (2009), Cuando los supuestos o la idea son opinables, dudosas u objeto de controversia, no hay más remedio que aportar una justificación externa y de ahí se siguen nuevos rasgos del discurso motivatorio:

- La motivación debe ser congruente, coherente, lógico y emplearse a una justificación adecuada de los actos que hayan de justificarse.

- La motivación debe ser completa. Es decir, han de motivarse todas las opciones que directa o indirectamente y total o parcialmente.
- La motivación debe ser suficiente. La completitud, responde a un criterio cuantitativo, han de motivarse todas las opciones, la suficiencia, a un criterio cualitativo, las opciones han de estar justificadas suficientemente.

En este caso se acerca mucho más a una justificación material de las premisas; implica un ejercicio de justificación que bien podría ser óptimo, cuando justifica su decisión en base a la ley, la doctrina y la jurisprudencia o bien cuando recurre a un ejercicio mínimo suficiente de la justificación, es decir, aporta cuando menos una sustentación que satisface los requisitos liminares de una justificación suficiente (Figuroa, 2010).

Según Figuroa, (2010), Toda decisión o fallo judicial debe satisfacer los estándares de justificación interna y externa, en tanto la ausencia de una u otra, no permite la validez o fuerza de la misma, asumiendo que la validez es en rigor, un ejercicio de compatibilidad y afinidad con la constitución, es decir, con los principios, valores y directrices de la carta magna.

2.2.1.13. Cuestiones probatorias.

Los cuestionamientos probatorios son medios de defensa que persiguen desvirtuar la probanza del adversario por adolecer de eficacia, puesto que la forma de los mismos ha sido fraguada, adulterada, yuxtapuestas, etc (Gómez, 2015, p.352).

Nos encontraremos en una defensa de forma y no de fondo ya será criterio del juzgador.

A. Oposición.

Es un instrumento dirigido a cuestionar determinados medios de pruebas incorporados en el proceso y para evitar que no se lleve a cabo su actuación como una declaración de parte, exhibición, pericia, inspección judicial y prueba atípica.

B. Tachas.

Es un instrumento con la finalidad de invalidar o restar eficacia a un medio probatorio, como una prueba testimonial, prueba documental y prueba atípica.

C. Conocimiento de sobreviviente.

Se tiene conocimiento de la causal de la tacha u oposición con posterioridad a la oportunidad para su interposición (Gómez, 2006).

Al cual se le pondrá en conocimiento al juez, acompañado de un documento que lo sustente, así al momento de sentenciar tomará la validez del documento.

2.2.1.14. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.

Son actos procesales que se caracterizan por la manifestación de voluntad realizadas por las partes o terceros legitimados procediendo a la revisión de una instancia superior para la satisfacción y conformidad con su derecho.

Los medios impugnatorios considerados también como remedios contra los actos procesales provenientes del juez están asociados a la disconformidad de las partes tienen acerca de la resolución judicial dictada, para que el superior la enmienda, cediendo a la pluralidad de instancias, en aras de una correcta administración de justicia (Gómez, 2015, p.386).

Monroy, (1992), afirma que:

El remedio impugnatorio es el instrumento que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que el mismo u otro de jerarquía superior realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente (p.21).

Según Ticona,(1999), comenta que: Es una institución procesal que la ley otorga a las partes o a terceros legitimados para que requieran al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente.

2.2.1.14.1. Fundamentos de los medios impugnatorios.

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es una actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución; no es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos, expuestas la posibilidad el principio de la pluralidad de instancia, con lo cual se estaría minimizando al error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz social (Chanamé, 2009).

2.2.1.14.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.

De acuerdo a las normas procesales:

- **Los Recursos**

Los recursos es un medio impugnatorio dirigido a lograr la revisión de una resolución judicial o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado.

A. El recurso de reposición.

La finalidad del recurso de reposición es conseguir la modificación o revocación de la resolución, para ser resuelto por el mismo juez, en un mismo acto; sin dilatar el proceso.

“Es un recurso presentado por las partes litigantes y tienen por objeto lograr que el mismo juez modifique únicamente las resoluciones que poseen la condición de derechos de mero trámite, estos es, se le insista a través de este recurso a que aplique normas rectificatorias de impulso procesal a sus propias resoluciones a fin de evitar futuras complicaciones y vicisitudes procesales” (Gómez, 2006, p.392).

“...es un recurso ordinario no devolutivo que cabe contra las providencias y determinados autos que dicten los jueces de primera instancia, resolviéndose por el mismo juzgado que dictó la resolución recurrida” (Gómez De Liaño, 1992, p.p.511-512).

B. El recurso de apelación.

Es un recurso fundamental que la parte o partes del proceso dirigen contra los autos y sentencias dictadas por un juzgador a fin que el superior las revise.

Ramos (1992), sostiene que:

“El recurso de apelación es un recurso ordinario, devolutivo, que procede contra las sentencias definitivas de todo negocio y los autos resolutorios de excepciones dilatorias e incidentes y los autos resolutorios de un recurso de reposición contra las providencias y autos es el recurso devolutivo por excelencia, mediante el cual el tribunal **ad quem** examina la corrección y regularidad de la resolución dictada por el tribunal **a quo**, según los motivos de gravamen que aduzca el apelante” (p.722).

C. El recurso de casación.

Es un medio impugnatorio mediante el cual solicitan que se anule o revoque total o parcialmente, consiste en la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por una instancia superior que ponga fin al proceso.

“El recurso extraordinario de casación sólo versa sobre los aspectos jurídicos o denominados de puro derecho y nunca sobre los aspectos fácticos como tampoco del rol cumplido por los medios probatorios, pues estos tienen que ser vistos por las instancias inferiores con el auxilio de los recursos ordinarios previstos como son la de apelación o de nulidad” (Gómez, 2006).

Para Arbonés (1990), cataloga al recurso de casación como:

“Un instituto jurídico procesal destinado a lograr una interpretación uniforme de la legislación uniforme (error in procedendo), pero siempre limitado exclusivamente a la cuestión jurídica” (p.49).

“...el recurso de casación, conforme a su estructura legislativa, se limita al análisis de normas y no de textos normativos íntegros...” (Casación Nro.3388-2007, 2008).

D. El recurso de queja

“Con el recurso de queja se pretende impedir el poder arbitrario del juzgador en el mejor sentido de la palabra, pues se presume que éste encarna a la justicia y de él no podríamos esperar actos arbitrarios, y no hay jueces infalibles es dentro de esta perspectiva que en todo caso tendríamos que encarar el comportamiento denegatorio del juzgador” (Gómez, 2006, p.436).

Es aquel medio impugnatorio dirigido contra la resolución, el cual se logra la revisión, de declararse fundada con decisión del superior al recurso de apelación o revocándola.

Ramos (1992), concluye que: El recurso de queja “Es un recurso instrumental que persigue la admisión o preparación de otro recurso” (p.720).

Gómez De Liaño (1992), Conceptúa a la queja como un “recurso ordinario devolutivo susceptible de interponerse frente a las resoluciones que denieguen la admisión de un recurso de apelación, presentando en consecuencia un carácter instrumental al atacar la inadmisión de otro recurso” (p.514).

2.2.1.14.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio.

De acuerdo al proceso judicial existente en el EXPEDIENTE N°22542-2011-0-1801-JR-LA-07, el medio impugnatorio fue la apelación contra la sentencia de primera instancia que declara infundada la demanda al considerar que afecta su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y al debido proceso.

2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia.

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: Pago de beneficios e indemnización por despido arbitrario (Expediente N°22452-2011-0-1801-JR-LA-07)

2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar sobre el pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario.

2.2.2.2.1. Derecho al trabajo.

Está conformada por el conjunto de preceptos, de orden público, regulador de las relaciones jurídicas, con el objeto de garantizar a quien lo ejecute, su pleno desarrollo como persona humana; y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social.

Lacónicamente su fin es la protección del trabajador por consiguiente sus elementos principales son:

- a) El trabajo humano libre y personal.
- b) La relación de dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena.
- c) El pago de la remuneración como contraprestación.

2.2.2.2.2. El trabajo.

Labor desempeñada por el ser humano, con finalidad productiva; para obtener una ventaja patrimonial o económica, por cuenta ajena, quien es titular de los bienes y servicios producidos y también quien asume los riesgos del negocio, (Toyoma y Vinatea, 2015).

Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado la producción u obtención de la riqueza susceptible a una valoración económica por la tarea, tiempo o el rendimiento de una actividad (Cabanellas, 1998).

El trabajo es un proceso primordial que se da en la relación del hombre con la naturaleza, ya que, a través de él puede modificarlas y adaptarla para la satisfacción de sus necesidades la energía humana o fuerza de trabajo es el único patrimonio originario de hombre (Romagnoli,1997).

2.2.2.2.3. Contrato de trabajo y relación de trabajo.

Toyoma y Vinatea (2015), sostiene 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 (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (p.13).

Tienen estrecha relación y suelen confundirse.

El primero es el convenio, trato o compromiso entre ambas partes (trabajador y empleador) para prestar en el futuro un servicio (vender fuerza de trabajo), sometiéndose a la dirección del contratante a cambio de una remuneración.

El segundo concepto, en cambio es la materialización, realización, o ejecución de ese compromiso, o contrato.

Entonces el primero es la definición y concepto jurídico de la relación y este es la ejecución que existe y subsiste por la realización en sí del trabajo en las condiciones y con las remuneraciones expuestas (Rendón, 2014).

2.2.2.2.4. Caracteres del contrato de trabajo.

1.- Obligacional.- Porque genera obligaciones para las dos partes, esta se inicia luego del acto de la contratación va a persistir durante todo el tiempo que dure su relación laboral.

2.- Bilateral.- Pues requiere de dos partes; el trabajador que contrata la venta de su fuerza de trabajo y el empleador que la compra y se apropia del fruto de trabajo del servidor.

3.- Oneroso.- Porque tiene que ser necesario e irremediamente pagado al trabajador, la razón por la que debe pagar por el servicio no hay trabajo gratuito.

4.- Trato sucesivo.- Porque va dando paulatinamente por las partes, desde que se inicia la relación laboral hasta que por alguna circunstancia termina; en ese lapso se van dando sucesivamente las prestaciones laborales una tras otra aunque haya variaciones en cuanto a la jornada u horario de trabajo.

5.- Conmutativa.- Porque las prestaciones de trabajo se deben conocer previamente por las partes antes que se inicie la ejecución del contrato de trabajo.

2.2.2.2.5. Elementos del contrato de trabajo.

Vamos a encontrar algunos elementos que lo singularizan, resultan de la aplicación del acto jurídico al contrato de trabajo, contratación que es propia del derecho del trabajo, los elementos son:

El vínculo.- Es la capacidad y el consentimiento.

El objeto.- Es la prestación del trabajo y la remuneración.

La forma.- Puede ser verbal o escrita.

2.2.2.2.6. Las partes en el contrato de trabajo.

En el contrato de trabajo interviene el trabajador que vende su fuerza de trabajo y el empleador que compra y se beneficia de los frutos (Rendón, 2014).

2.2.2.3. El trabajador.

Es la persona que realiza el trabajo, se le contrata por sus cualidades personales y por la habilidad que tiene para realizar una labor determinada; siempre es una persona natural, no puede ser una persona jurídica.

2.2.2.3.1 Clases de trabajadores.

No todos los trabajadores tienen la misma situación jurídica a pesar que todos son asalariados; son denominados trabajadores del régimen común y están regidos por las normas generales del derecho del trabajo, y se establece una diferencia jurídica por razón de la ocupación.

Obreros. Son los que se dedican a labores manuales.

Empleadores. Son los que laboran en la administración o realizan labores intelectuales o tienen facultad de mando sobre otros trabajadores.

2.2.2.3.2. Trabajadores de regímenes especiales.

Tienen singular modalidad de trabajo que los diferencia de los trabajadores denominados comunes y por dicha razón han generado una legislación especial. La principal obligación del trabajador es prestar el servicio en calidad de subordinación y en condición de dependencia de quien lo contrata lo que supone que deberá estar a órdenes y disposición del dador del empleo en aquello para la que ha sido contratado.

2.2.2.4. El empleador.

Es la persona natural o jurídica para quien presta servicios el trabajador. Es el contratante del trabajador. Su principal obligación es pagar la remuneración al trabajador sin perjuicio de cumplir con las disposiciones que le impone la legislación nacional.

2.2.2.5. El Despido.

El despido es una forma de extinción o cese de la relación laboral, que se caracteriza por ser fundada exclusivamente de la voluntad unilateral del empleador.

Coinciden en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cual fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora (Blancas, 2002).

2.2.2.5.1. Despido arbitrario.

El despido arbitrario procede cuando el empleador da por culminada o terminada la relación laboral con el trabajador sin expresión de causa, o motivo sin causa justa.

El despido arbitrario, se ocasiona al cese a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o circunstancia alguna; en estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo (Asesoramiento y Análisis Laborales, 2005).

2.2.2.6. Trabajador de confianza.

Los trabajadores de confianza ocupan un lugar especial en la empresa en medida de la responsabilidad en ellos delegada por el empleador teniendo en cuenta el elemento confianza.

“Los cuales se define a los trabajadores de confianza como “aquellos que se incorporan a la planta de empleados administrativos y se le asignan determinadas funciones o se le otorga una posición de representación patronal” (Barajas, 1998, p.78).

2.2.2.6.1. Personal de dirección y su diferencia con trabajadores de confianza.

Los trabajadores de dirección o de confianza ocupan un status especial en la empresa en razón no a su condición personal sino a las características del trabajo que realizan.

Un trabajador de dirección posee la condición de trabajador de confianza, pero no todo trabajador de confianza es a su vez personal de dirección (Puntriano, 2010).

Con el decreto legislativo N° 728, ley de fomento del empleo, nuestra legislación laboral incluyó dentro de las divisiones que se hacían entre los trabajadores a dos categorías especiales, según el cargo que desempeñan o la labor que realizan, siendo:

Los trabajadores de dirección.

Los trabajadores de confianza.

2.2.2.6.2. Personal de dirección.

Personal de dirección es aquél que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que los sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Artículo 43° del TUO decreto legislativo. N° 728, ley de fomento del empleo.

2.2.2.6.3. Trabajadores de confianza.

Son aquéllos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y en general a información de carácter reservado. Asimismo, aquéllos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales; art. 43° del TUO decreto legislativo N° 728, ley de fomento del empleo

2.2.2.7. Protección contra el despido.

A partir del precedente vinculante del Tribunal Constitucional sobre la protección constitucional del derecho del trabajo, la tutela judicial efectiva para los trabajadores de confianza en sede laboral ordinaria comprende a la indemnización frente a un despido arbitrario y a la reposición ante un despido nulo.

2.2.2.7.1. La estabilidad laboral.

El concepto de estabilidad laboral ha sido bastante empleado en los últimos años, sobre todo en las sentencias emitidas por el tribunal constitucional en materia laboral, las cuales estuvieron referidas principalmente a la protección contra el despido arbitrario, pero también a los trabajadores de confianza.

La estabilidad en el trabajo o los trabajos constituye la versión más amplia y a grandes rasgos, consiste en procurar al trabajador continuidad en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa (Pérez, 2005).

La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia y ello por el carácter protector del derecho laboral ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad (Toyama, 2006).

2.2.2.7.2. Beneficios sociales.

Todo beneficio social es un derecho laboral, pero no todo derecho laboral es un beneficio social. Partir de esta premisa inicial es fundamental para poder determinar los alcances del término beneficios sociales; el cual ha sido utilizado en forma poco ordenada no sólo por los ordenadores del derecho sino por nuestra propia legislación, ya sea laboral, tributaria o incluso concursal.

Una primera aproximación sería señalar que constituye beneficio social todo ingreso que recibe el trabajador por su trabajo. Nuestros jueces entienden por beneficios sociales toda suma que el empleador adeuda al trabajador con motivo del cese. Sin embargo, la remuneración insoluta puede ser una suma adeudada por el empleador al trabajador con motivo del cese pero no constituye un beneficio social. De otro lado la compensación por tiempo de servicio (CTS) es un beneficio social y una parte es de libre disposición del trabajador sin ser necesario el cese del mismo.

Desde nuestra perspectiva, los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen; el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género especie; la obligatoriedad o voluntariedad, etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal. En otras palabras, consideramos que los beneficios sociales se deben apreciar con independencia de la fuente u origen, la cuantía, la duración, los trabajadores comprendidos, etc. Ésta es, por lo demás, la posición que se aprecia en los procesos laborales donde los jueces emplean una concepción amplia sobre el alcance del término beneficios sociales. Ciertamente, deben tener un contenido patrimonial claro, en dinero o en especie (Toyama, 2006).

2.3. Marco conceptual.

- **Calidad.** Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie (Real Academia de la Lengua Española, 2001).
- **Carga de la prueba.** Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición; obligación procesal a quién afirma o señala (Ley orgánica del Poder Judicial, 1993).
- **Derechos fundamentales.** Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Ley orgánica del Poder Judicial, 1993).
- **Despido arbitrario.** 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. Para el despido de estos trabajadores es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Se denomina arbitrario el despido de un trabajador cuando se produce en contravención del artículo 22º de la ley de productividad y competitividad laboral (LPCL); vale decir, cuando no existe una causa justificadora o no se puede demostrar en el juicio y se sanciona únicamente con la indemnización por despido arbitrario, por tanto el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización como única reparación por el daño sufrido.
- **Distrito Judicial.** Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción (Ley orgánica del Poder Judicial, 1993).
- **Doctrina.** Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas de Torres, 1998).

- **Expresa.** Claro, evidente, especificado y detallado con intención voluntariamente de propósito (Cabanellas de Torres, 1998).
- **Expediente.** Contiene las piezas escritas del proceso, agregadas sucesivamente y en orden de presentación con las que se forman un solo cuerpo foliado con números y letras (Ley orgánica del Poder Judicial, 1993).
- **Evidenciar.** Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Ossorio, 2010).
- **Jurisprudencia.** Se entiende por jurisprudencia la interpretación que de la ley hacen los tribunales para aplicarla a los casos sometidos a su jurisdicción. Así pues está formada por un conjunto de sentencias dictadas por los miembros del poder judicial sobre una materia determinada (Ossorio, 2010).
- **Normatividad.** El término normativa designa a la agrupación de normas que son plausibles de ser aplicadas a instancias de una determinada actividad o asunto. En tanto, una norma es aquel precepto que demanda un cumplimiento ineludible por parte de los individuos, es decir, no solamente deberemos cumplir las normas sino que la no observación de una supondrá un concreto castigo que puede acarrear el cumplimiento de una pena ya sea económica o penal (Omeba, 2014).

Cuando en un grupo, en una organización, se hace referencia a la normativa, a lo que se estará refiriendo es al conjunto de leyes y de reglas que rigen el funcionamiento de la organización, institución o grupo en cuestión (Ossorio, 2010).

- **Parámetro.** Se conoce como parámetro al dato o elemento importante que se considera como imprescindible y orientativo para lograr evaluar, valorar, o examinar una determinada situación, cuestión o un asunto. A partir de un parámetro, una cierta circunstancia puede comprenderse o ubicarse en perspectiva, los casos particulares respecto a su comportamiento medio es un importante parámetro a tener en cuenta en todo fenómeno estadísticamente considerado (Omeba, 2014).
- **Personal de dirección.** Es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros que sustituyen o comparten

con aquellas funciones de administración y control cuya actividad, grado de responsabilidad depende del resultado de actividad empresarial (LPCL).

- **Trabajador de confianza.** De Buen, (2000, p. 47), Persona que por razón de jerarquía, vinculación, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrono, adquiere representatividad y responsabilidad en sus funciones
- **Variable.** Es una palabra que representa a aquello que varía o que está sujeto a algún tipo de cambio. Se trata de algo que se caracteriza por ser inestable, inconstante y mudable. En otras palabras, una variable es un símbolo que permite identificar a un elemento no especificado dentro de un determinado grupo. Este conjunto suele ser definido como el conjunto universal de la variable (universo de la variable, en otras ocasiones) y cada pieza incluida en él constituye un valor de la variable (Ossorio, 2010).
- **Remuneración.** Es el pago que efectúa el empleador por el trabajo realizado por el trabajador en un tiempo determinado (Rendón, 2014).
- **Bonificación.** Son las sumas de dinero que adicionalmente al básico se paga a los trabajadores por diferentes motivos establecidos en su centro de trabajo (Rendón, 2014).
- **Gratificaciones.** Es el pago que la empresa hace al trabajador en determinadas oportunidades del año calendario como remuneración adicional a las que percibe por su trabajo (Rendón, 2014).

2.4. Hipótesis.

En la teoría de la hipótesis podemos decir que la ciencia moderna toda hipótesis es acertada mientras no se demuestre que es falsa.

En la investigación científica, la hipótesis es la respuesta o las respuestas al problema interrogativo. Si existe por ejemplo, un problema central y dos o más problemas específicos, derivados de éste, entonces se dará respuesta a cada uno de los problemas, formándose la siguiente relación (Paez, 2009, p.62).

“La base y origen de las hipótesis, es el acervo de conocimientos obtenidos por el investigador durante la elaboración del marco teórico, pues al reunir, sistematizar, analizar y resumir teorías, enfoques teóricos y trabajos de investigación

existentes sobre el problema investigado, antes de tener esos conocimientos, el investigador podía emitir suposiciones relativamente válidas, posteriormente, sus conocimientos le permiten tener una visión más amplia y profunda del problema y de su probable respuesta” (Paez, 2009, p.62).

2.4.1. Variables

Según Paez (2009), afirma que: “Son aspectos centrales en la investigación científica pues el proceso de producción de conocimiento giran entorno a ellas, se pueden afirmar que los propósitos del trabajo científico”(p.76).

- Establecer las características del trabajo de estudio por medio de variables.
- Detectar alguna incógnita respecto de una variable o la existencia de una relación entre las variables.
- Analizar las variables a la luz de las teorías científicas vigentes.
- Observar y analizar los referentes empíricos de las variables para contrastar las hipótesis.

2.4.2. Hipótesis en el expediente de estudio

En el presente informe de tesis no hubo hipótesis porque se trató de un nivel de investigación exploratorio descriptivo porque se ocupó de aspectos específicos externos del objeto de estudio: determinar la calidad de sentencias si son de muy alta, alta, mediana, baja y muy baja calidad; y el marco teórico que siguió el estudio, que fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura, que a su vez facilitó la operacionalización de la variable. La investigación es de tipo cuantitativo, es decir la investigación se inició con el planteamiento de un problema: Calidad de las sentencias de un proceso judicial. Al mismo tiempo, se trató de una investigación de tipo cualitativo, esto es que las actividades de recolección, análisis y organización de los datos se realizaron simultáneamente (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Hipótesis descriptivas (no experimentales), son suposiciones referidas a la existencia, la estructura, del funcionamiento, las relaciones y los cambios de ciertos fenómenos. Sin embargo debemos anotar que en los estudios descriptivos se pueden omitir las hipótesis (Solís, 2008).

III METODOLOGÍA.

3.1. Tipo de la investigación

La investigación es de tipo cuantitativo-cualitativa (mixta)

- **Investigación tipo cuantitativo:**

Hernández, Fernández y Baptista (2010). La investigación, se comienza con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupará de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guiará el estudio será elaborado sobre la base de la revisión de la literatura, que a su vez, facilitará la operacionalización de la variable. De esta manera se podrán asociarse o relacionarse las variables cuantificadas tratando de determinar su relación entre ellas.

- **Investigación tipo cualitativo:**

Sostiene Hernández, Fernández y Baptista (2010); las actividades de recolección, análisis y organización de los datos se realizarán simultáneamente de esta manera se hacen registros narrativos de los eventos que son estudiados por técnica de percepción y entrevistas no estructuradas.

Además menciona (Paez, 2009, p. 124), “citando a Quinn, señala que la entrevista no estructurada tiene una seria limitación derivada de la subjetividad de entrevistado y de que la entrevista, solo capta las percepciones y de las perspectiva de las personas sobre el tema de estudio”.

3.1.2. Nivel de investigación.

- **Investigación nivel exploratorio:**

Porque la elaboración del objetivo, evidencia que el propósito será observar una variable poco estudiada; además, hasta el momento de la planificación de investigación, no se han encontrado estudios similares; ni propuesta metodológica similar. Por ello, se orientará a relacionarse con la variable en estudio, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

- **Investigación nivel descriptivo:**

Porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito será identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

“Es conocer de manera precisa la magnitud de un problema o situación, identificar sus variables, jerarquizar problemas, señalar los lineamientos para la prueba de hipótesis y establecer elementos de juicio para estructurar estrategias operativas” (Rojas, 1989, p.31).

3.2. Diseño de la investigación.

- **No experimental:**

Porque no hubo manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno será estudiado conforme se manifestó en su contexto natural, en consecuencia los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

- **Retrospectivo:**

De acuerdo con (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), la planificación y recolección de datos se realizará de los registros, documentos (sentencias), que evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada. En cuanto no hubo participación directa con el investigador.

- **Transversal o Transeccional:**

Nos mencionan, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010); los datos pertenecerán a un acontecimiento que solo ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo. Estos sucesos, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolecten por etapas, siempre será de un mismo evento.

Se utiliza para determinar cuál es el estado del objeto o fenómeno en un momento determinado para determinar cuál es la relación entre un grupo de variables en un momento dado (Paez, 2009, p. 86).

3.3. Unidad de análisis.

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

Es el expediente judicial N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07, perteneciente al vigésimo juzgado especializado de trabajo permanente de la ciudad de Lima del distrito judicial de Lima, el mismo que en segunda instancia fue visto por la sala laboral

transitoria de Lima, seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia.

Tamayo, (1997), afirma que: “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación (P.114).

La cual consiste en seleccionar una muestra de la población por el hecho de que sea accesible, es decir, los individuos se seleccionan, porque están fácilmente disponibles o se relacionan con su tema, no porque hayan sido seleccionados mediante un criterio estadístico.

Tamayo, (1997), afirma que: “la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38).

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 aplicada a su contenido fueron, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó un código (A, B, C, etc) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

3.4. Definición y Operacionalización de variables e indicadores.

Variable: la variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales. La operacionalización de la variable se evidencia como Anexo2.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El recojo de datos se aplicaron las técnicas de la observación, 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).

Respecto al instrumento, es el medio a través del cual se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos es la lista de cotejo y se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo

logra, presente o ausente; entre otros (SENCE, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo).

En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo, éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado, mediante juicio de expertos.

Según Valderrama, (2016) que consiste en la revisión de contenido y forma 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 entre las fuentes que abordan a la sentencia, que son de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente.

3.6. Procedimientos de recolección de datos y plan de análisis de datos.

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar la asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias, sostiene (Lenise, Quelopana, Compean y Reséndiz, 2008).

3.6.1. La recolección de datos

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el anexo3, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

3.6.2. Plan de análisis de datos.

Hernández, Fernández y Baptista, (2014), Implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico este plan incluye determinar: ¿cuáles son las fuentes de las que se obtendrán los datos?, ¿en dónde se localizan tales fuentes?, ¿a través de qué medio o método vamos a recolectar

los datos? y ¿de qué forma vamos a prepararlos para que puedan analizarse y respondamos al planteamiento del problema? (p.198).

Conforme nos dice Lenise, Quelopana, Compean y Reséndiz, (2008), que se ejecutará por etapas o fases, que son las siguientes:

A. La primera etapa: Abierta y exploratoria.

Será observar en cada momento la revisión y comprensión del análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

B. La segunda etapa

Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

C. La tercera etapa

Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura, el instrumento para la recolección de datos será la lista de cotejo.

La lista de cotejo es una herramienta de evaluación que contiene una lista de criterios o desempeños de evaluación, previamente establecidos, en la cual únicamente se califica la presencia o ausencia de estos mediante una escala dicotómica.

Este instrumento de evaluación permite, según, (Segura, 2009), “registrar el grado, de acuerdo con una escala determinada, en el cual un comportamiento, una habilidad o una actitud determinada es desarrollada por la o el estudiante” (p.21).

Que estuvo compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

3.7. Matriz de consistencia.

Es un instrumento básico para la investigación, consta de varios cuadros formados por filas y columnas, accediendo a evaluar el grado de conexión lógica y coherencia entre el título, el problema, los objetivos, las hipótesis, las variables, el

tipo, método, diseño e instrumentos de investigación; la población y la muestra pertinente de análisis.

Según Campos (2010) expone:

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

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

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

La matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, en el expediente n° 22542-2011-0-1801-jr-la-07 del distrito judicial de lima-lima, 2017.

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre divorcio por las causales de separación de hecho, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente n° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07 del distrito judicial de lima-lima, 2017?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre divorcio por las causales de separación de hecho, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente n° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07 del distrito judicial de lima-lima, 2017.
	Sub problemas de investigación /problemas específicos	Objetivos específicos
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
E S P E C I F I C O S	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.
	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

3.8. Principios éticos.

Velasco, (2003), afirma:

“No pueden tomarse a las personas sólo como objetos de estudio, sino que debemos reconocerlas precisamente como personas con derechos bien definidos, incluyendo desde luego el respeto a sus formas de vida, a su autonomía y a su privacidad” (p. 245).

“Porque las consecuencias de estas decisiones van a afectar ineludiblemente a la calidad de la vida humana” (Giró, 2002, p.87).

“Además del consentimiento explícito de las personas que son estudiadas, es importante preservar en lo posible el anonimato de los individuos involucrados para respetar su privacidad e intimidad” (Velasco, 2003, p.276). “Introducir en nuestro comportamiento ético una dimensión de futuro” (Giró, 2002, p. 86).

Además se suscribió una declaración de compromiso ético, que se evidenció como Anexo 5.

Finalmente se informa que las sentencias de primera y segunda instancia, (Anexo 1); cuadro de la operacionalización de la variable, (Anexo 2); lista de parámetros de primera instancia y segunda instancia, (Anexo 3); cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable (Anexo 4) y el contenido de la declaración de compromiso ético, (Anexo 5); el diseño de los cuadros para presentar los resultados y el procedimiento aplicado para la determinación de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio, fue realizado por el abog. Jorge Valladares Ruiz (Docente en investigación ULADECH CATÓLICA Sede: Lima - Perú).

V. RESULTADOS.

5.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N°22542-2011-0-1801-JR-LA-07, Distrito Judicial de Lima, Lima 2017.

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

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>finalmente con fecha 20 de Setiembre de 2010 le confiere mediante resolución de Presidencia Ejecutiva N°427 – PE-ESSALUD- 2010 de fecha 20 de Setiembre del 2010 el cargo de Gerente Central de Logística de la Oficina General de Administración, hasta que con fecha 15 de Agosto de 2011 mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°628– PE– ESSALUD – 2011 se dio por concluida su designación, dando por extinguido el contrato de trabajo que mantuvo con Essalud, siendo la causal que se invocó la supuesta “renuncia” de la suscrita, configurándose así un despido arbitrario. Con los demás fundamentos que expone en su demanda.</p> <p>Segundo: Por resolución número uno de fojas 30, se admitió la demanda para tramitarla en proceso ordinario laboral, en consecuencia se corre traslado a la demanda para que absuelva en el termino diez días, bajo apercibimiento de declararse su rebeldía. Tercero: Por escrito que obra a foja 52 a 63, la empresa entidad contesta la demanda negándola y contradiciéndola, señalando que el cargo de confianza no conlleva a la estabilidad laboral y como era un trabajador de confianza, no ha existido despido arbitrario sino la conclusión de la referida designación; que el retiro de la confianza le da derecho únicamente al pago de los beneficios sociales, más no al derecho de pago de la indemnización por despido arbitrario; que es incorrecto que un trabajador que ocupa un cargo de confianza, se le debe pagar la indemnización económica por un supuesto despido arbitrario, ya que justamente el motivo que justifica la</p>	<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>confianza ha desaparecido. Acotando a mayor abundamiento que el retiro no es más que una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, lo que lo diferencia de los despidos por causa grave que son objetivos, que por tal razón no le corresponde ser indemnizado, toda vez que el cargo era de confianza y no tiene la misma naturaleza que la de cualquier otro trabajador, que al retirar la confianza de un trabajador de confianza, éste sólo podrá recibir el pago de sus beneficios sociales mas no pretender una indemnización por despido, puesto que así como para los trabajadores existan causas justas para ser despedidos, la causa justa para despedir a los de confianza vendría a ser el retiro de la misma y por ser una causa justa no cabía la posibilidad a solicitar la indemnización por despido.</p> <p>Cuarto: Por resolución número dos fojas 64, se tuvo por contestada la demanda y se citó a las partes a audiencia única, la que se realizó con la concurrencia de ambas partes y en los términos que aparece del acta obrante a fojas 65/67, oportunidad en que se declaró saneado el proceso, se fijaron los puntos controvertidos, se admitieron y actuaron los medios probatorios respectivos, por lo que habiendo culminado la etapa probatoria, corresponde al estado del proceso dictar sentencia, y</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°22542-2011-0-1801-JR-LA-07 del Distrito Judicial de Lima, Lima.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

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: alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad; mientras que 1 de los parámetros: el encabezamiento, no se encontró. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, si se encontró.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N°22542-2011-0-1801-JR-LA-07 Distrito Judicial de Lima, Lima 2017.

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

Motivación de los hechos	<p>CONSIDERANDO:</p> <p>Primero: CARGA DE LA PRUEBA: El artículo 27° de la Ley N°26636 prescribe que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente, al trabajador probar su existencia del vínculo laboral, y al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual del trabajo.</p> <p>Segundo: RELACIÓN LABORAL: No existe controversia entre las partes respecto de la existencia del vínculo laboral, ocupación y fechas de ingreso y de cese del actor, determinándose de ésta forma que el actor laboró para la demandada el 27 de setiembre de 2006 ocupando el cargo de Sub Gerente de control seguimiento y atención al proveedor de la Gerencia de División de administración y organización conforme a la resolución de Presidencia Ejecutiva N°571-PE-ESSALUD-2006, con fecha 17 de Enero de 2011 mediante resolución de Presidencia Ejecutiva N°067-PE-ESSALUD-2007 el cargo de Gerente de Programación de la Gerencia Central de adquisición de la Oficina General de Administración, con fecha 13 de Junio de 2007, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°382-PE-ESSALUD-2007 el cargo de Gerente de Programación de la Gerencia Central de Logística de la Oficina General de Administración y, finalmente con fecha 20 de Setiembre de 2010 le confiere mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°427-</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>					X						20
--------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	----

	<p>PE-ESSALUD-2010 de fecha 20 de setiembre del 2010 el cargo de Gerente Central de Logística de la Oficina General de Administración.</p> <p>Tercero: Que la controversia central se ciñe, a determinar si corresponde indemnización por despido arbitrario por resolución unilateral del contrato de trabajo, habida cuenta que la parte demandada refiere que por ser personal de confianza no corresponde la indemnización por despido y haber puesto su cargo a disposición.</p> <p>Cuarto: TRABAJADOR DE CONFIANZA O DE DIRECCION: Que para tal efecto se debe tener en</p>	<p>receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>consideración que el tribunal constitucional en la sentencia recaída en el expediente 3501-2006-PA/TC ha desarrollado ampliamente los aspectos relacionados con un trabajador de confianza, así en 5°al 11° fundamentos señala, destacándose en esta sentencia, solo lo que es pertinente a un trabajador de confianza o de dirección: Así señala el TC entre otros aspectos:</p> <p>Definición de trabajador de confianza</p> <p>A nivel doctrinario, existe consenso en considerar que, dentro de la relación laboral de la actividad privada, los denominados trabajadores de confianza tienen, a diferencia de los demás trabajadores, un grado mayor de responsabilidades, a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general. Al respecto, Néstor de Buen considera que el trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de sus funciones que éste desempeña (...). En rigor, los trabajadores de confianza son</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). 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>					X						

<p>trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón (...)¹</p> <p>Similar es la noción de empleado de confianza asumida por Celso Mendo Rubio, para quien dicho concepto.</p> <p>Está referido necesariamente a un campo más estricto que la genérica confianza que debe tener todo empleador frente a sus trabajadores (característico de todo vínculo laboral, pues de lo contrario no se contrataría), ya que este empleado alcanza una mayor y más directa vinculación con el empleador, goza de su máxima confianza y apenas está sujeto a una limitadísima subordinación (...) tiene la representación del empleador, actúa en su nombre haciendo sus veces, tiene poder de dirección y responde por cada uno de dichos actos (...)².</p> <p>A su vez, Santiago Barajas Montes de Oca define al trabajador de confianza como la persona que por razón de jerarquía, vinculación, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrono, adquiere representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, las mismas que lo ligan de forma tal que sus actos merezcan plena garantía y seguridad y tenga su comportamiento laboral plena aceptación.</p> <p>Por su parte Mario de la Cueva, considera que.</p> <p>Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la experiencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden social que debe reinar entre sus trabajadores; (...) aun cuando la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de derechos sociales, resultó</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).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>necesaria incluirla en la nueva ley de trabajo, pues no obstante tratarse de una categoría de excepción que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones que realiza el trabajador existirá la presunción iuris tantum de que la función no sea de confianza, en forma tal que será indispensable probar que, de conformidad con la naturaleza de las funciones es de confianza sino la naturaleza misma de la función lo que produce la condición del trabajador.⁴</p> <p>Finalmente el tribunal constitucional señala que estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial. b) <u>Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones</u>; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad. c) <u>Dirección y dependencia</u>; es decir que <u>puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador</u>, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal. 											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>d) No es la persona la que determinan que un cargo sea considerado de confianza. <u>La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.</u></p> <p>e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la constitución para los servicios públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del decreto Supremo N°010-2003-TR TUO de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que <u>los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.</u></p> <p>f) <u>La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato; a diferencia de los despedidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección.</u> Pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguardar de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por la ley.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>g) <u>El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por 6 meses, incluyendo el periodo inicial de 3 meses para el personal de confianza y en el caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza....(sic).</u> En cuanto al tratamiento normativo de los trabajadores de confianza y de dirección, el TC en dicha sentencia señala: Tratamiento normativo de los trabajadores de confianza: el personal de dirección y el personal de confianza. Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza haciendo una distinción entre el personal de dirección y personal de confianza. En ese sentido, la Ley de Productividad Competitividad Laboral (en adelante LPCD) considera que. <u>Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros, o que lo sustituye o comparte con aquel las funciones de administración y control o de curva actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de actividad empresarial.</u> Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>industriales, comerciales o profesionales y en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. 5(7)</p> <p>1. Como puede apreciarse la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores radica en que solo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos. Este Colegiado considera que, por su naturaleza, <u>la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.</u></p> <p>2. De otro lado, es de resaltar cómo se llega a adoptar tal cargo. Se llega de la siguiente manera; a) aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>pleno conocimientos de lo que ello implica; y b) aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias; pero que posteriormente por determinados factores, el empleador les asigno el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza.</p> <p>3. Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera</p> <p>a) Se identifica y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la ley;</p> <p>b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,</p> <p>c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.</p> <p>4. De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada se acredita. Por lo que si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de persona de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que impliquen tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo de lo contrario solo cabría la</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviéndose este colegiado. (sic)</p> <p>Quinto: Que en caso concreto de autos, mediante las resoluciones de Presidencia Ejecutiva que corre de fojas 6 a 9, se confirió desde un comienzo a la demandante cargos de dirección y de confianza, entre ellos: Sub Gerencia de control, seguimiento y atención al proveedor de la Gerencia de Adquisiciones de la Gerencia Central de Adquisiciones de la Gerencia de División de Administración y Organización, Gerencia de Programación de la Gerencia Central de adquisiciones de la Oficina General de Administración, Gerente de programación de la Gerencia Central de logística de la oficina General de Administración, y finalmente Gerente Central de logística de la Oficina de Administración, hasta que finalmente se le retira la confianza depositada y se da por concluida su relación con fecha 15 de agosto 2011, según Resolución de presidencia Ejecutiva de fojas 11.</p> <p>Sexto: Que, como es de apreciarse en la sentencia del Tribunal Constitución citada, precedente vinculante de observancia obligatoria, y, conforme al caso de autos se ha determinado que la designación a los cargos de dirección y de confianza depositadas a la demandante han sido desde que ingresó al centro laboral, esto es distinto a la promoción que se pueda efectuar en el transcurso del tiempo a un trabajador común, en base a méritos, logros, objetivos o al tratarse de disposiciones que establezca el propio empleador, en cuanto si, se tratarse de este último supuesto, sí correspondería de acuerdo al petitorio del justiciable la reposición del trabajador a las funciones anteriores al cargo de dirección y/o de confianza, o al correspondiente pago de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indemnización siempre y cuando se acredite que el despido no ha sido originando por causa justa contemplada en la ley.</p> <p>Séptimo: Que, mediante escrito que corre a fojas 88, la demandante precisa que la pretensión de su demanda se refiere única y exclusivamente a obtener el PAGO DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, dejando constancia que los demás conceptos demandados, como son la compensación por tiempo de servicios, vacaciones anuales y truncas; y gratificaciones ya le han sido cancelados a su entera satisfacción. Asimismo mediante este escrito que corre a fojas 124, adjunta dos informes legales del Seguro Social – ESSALUD en los cuáles se instauran disposiciones para el pago de indemnización por concepto de despido arbitrario en caso de retiro de confianza al personal de dirección de trabajadores de confianza del centro laboral, sin embargo es menester resaltar que tales informes así como cualquier disposición de rango inferior, no puede ir más allá de lo que establecen nuestras Fuentes del Derecho, estas son las normas Judiciales aplicadas en el presente caso, la jurisprudencia que establece el Tribunal Constitucional como máximo intérprete de los derechos constitucionales, las Doctrinas que se instituyen en materia laboral y que son de cumplimiento por parte del Juzgador para resolver un conflicto de intereses y eliminar una incertidumbre con relevancia jurídica.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07 del Distrito Judicial de Lima, Lima.

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

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

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07, Distrito Judicial de Lima, Lima 2017.

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

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>Por todos estos fundamentos y estando a las disposiciones legales anotadas, FALLO: Declarando INFUNDADA la demanda de fojas 19 a 29, interpuesta por M.E.M.C. contra SEGURIDAD SOCIAL DE SALUD – ESSALUD – sobre pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Despido Arbitrario, debiendo disponerse el archivamiento definitivo del proceso, una vez quede consentida o ejecutoriada la presente sentencia; sin costas ni costos. TÓMESE RAZÓN Y HÁGASE SABER.-</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. No cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No 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								
		<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. No cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y</p>			X				5			

Descripción de la decisión		costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. NO 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. Si cumple.</i>											
-----------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07 del Distrito Judicial de Lima, Lima.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **mediana**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: baja y mediana; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos; el contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, y la claridad; mientras que 3: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 3 de 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia claridad; mientras que 2: evidencia a quién le corresponde cumplir

con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso); no se encontró.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07, Distrito Judicial de Lima, Lima 2017.

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]		

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>cuenta que existe protección contra el despido arbitrario para los trabajadores de dirección y de confianza a nivel constitucional, conforme a los artículos 26 y 27 de la Constitución Política del Estado.</p> <p>2. No se ha tenido en cuenta que nuestro ordenamiento jurídico laboral reconoce al personal de dirección y a los trabajadores de confianza, protección adecuada frente al despido arbitrario. En este sentido, no se ha tenido en cuenta que el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República, han establecido que el retiro de confianza a un trabajador que fue contratado para cumplir funciones propias del cargo de confianza comporta la extinción del vínculo laboral, lo cual tiene como efecto el pago de la indemnización por despido arbitrario.</p> <p>3. La sentencia apelada incurre en la afectación del derecho del debido proceso, por cuanto no se ha valorado los medios probatorio presentados, mediante escrito de fecha 04 de octubre de 2012, (Informe Legal N°093-OCAJ-ESSALUD-2011, de fecha 31 de marzo de 2011; Informe Legal N°011-GAA-OCAJ-ESSALUD-2012, de fecha 09 de abril de 2012), por cuanto la demanda en esos informes opina la procedencia de indemnización por despido arbitrario en caso de</p>	<p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. 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. 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.</p>	<p style="text-align: center;">X</p>										
---	---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	retiro de confianza al personal de dirección de EsSalud.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07 del Distrito Judicial de Lima, Lima.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy baja**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy baja y muy baja, respectivamente: En la introducción, se encontraron 1 de los 5 parámetros previstos: claridad; mientras que 4: el encabezamiento evidencia la individualización de la sentencia el número de expediente; el asunto; la individualización de las partes y los aspectos del proceso, no se encontró.

De igual forma en la postura de las partes se encontraron 1 de los 5 parámetros previstos: la claridad; mientras que 4: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación y evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontró.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07, Distrito Judicial de Lima, Lima 2017.

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:</p> <p>PRIMERO: De conformidad con lo dispuesto en la tercera disposición Derogatoria, Sustitutoria y final de la Ley N°26636-Ley Procesal del Trabajo-, resulta de aplicación supletoria las normas previstas en el Código Procesal Civil.</p> <p>SEGUNDO: El artículo 364° del Código Procesal Civil, establece que los recursos de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte, o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Asimismo, el artículo 370° de la citada norma adjetiva, prescribe que la competencia del Juez Superior, está limitada a resolver sobre los agravios expresados en la apelación, estando impedido de ir más allá de lo denunciado o fundamentar la decisión en hechos no invocados. Por consiguiente, en virtud de esta disposición legal, el órgano revisor debe circunscribirse únicamente a efectuar el análisis de la resolución recurrida y a absolver sólo los agravios contenidos en el escrito de su propósito.</p> <p>TERCERO: A efectos de resolver los agravios expuestos, cabe precisar que conforme se aprecia de la demanda obrante de folios 19 a 29, la actora alega haber sido despedida arbitrariamente, toda vez que la emplazada le comunicó la extinción de la relación laboral sin expresión de la causa justa. Por su parte, la demandada, mediante escrito de contestación de folios 52 a 63, señala que la actora no fue despedida, sino que se le retiró el cargo</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)).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> 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</i></p>											18
--------------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

	<p>de confianza. En tal sentido, conforme al Acta de Audiencia Única de folios 65 a 67, se fijó como punto controvertido: <i>“determinar si corresponde la indemnización por despido arbitrario a la demandante por resolución unilateral del contrato de trabajo; habida cuenta que la parte demandada refiere que por ser personal de confianza no corresponde la indemnización por despido arbitrario.”</i></p> <p>CUARTO: Que, tal tribunal constitucional en la STC N°1124-2011-AA/TC ha establecido. <i>“El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la constitución.</i> Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho de ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Debe considerarse que el artículo 27° de la constitución contiene un “mandato al legislador” para establecer protección “frente al despido arbitrario”. De igual forma, en la STC N°0206-2005-PA/TC, estableció “el contenido del derecho constitución a una protección adecuada contra el</p>	<p>receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho de ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Debe considerarse que el artículo 27° de la constitución contiene un “mandato al legislador” para establecer protección “frente al despido arbitrario”. De igual forma, en la STC N°0206-2005-PA/TC, estableció “el contenido del derecho constitución a una protección adecuada contra el</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). 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)</i></p>					X						

<p>despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador.”</p> <p>QUINTO: Respecto al tema materia de controversia, el Supremo Intérprete de la Constitución en la STC N°03501-2006-PA/TC ha señalado: “El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección pues no es así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguardar de que no se produzca un abuso de derecho (artículo 103° de la constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada en la Ley.” Asimismo en el fundamento 16 de la citada sentencia estableció: “De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviendo este colegiado.”</p> <p>SEXTO: La sentencia citada ha sido materia de análisis por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N°1610-2012- Cusco, en la que se concluyó: “[se] incurre en error al señalar que la línea de criterio para establecer la improcedencia del pago de las indemnización por despido</p>	<p><i>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 retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>arbitrario a los trabajadores del estado que labore en instituciones sujetas al régimen laboral privado es la Sentencia del Tribunal Constitucional N°3501-2006-PA/TC, por cuanto dicha sentencia está referida a la imposibilidad de reposición de los empleados de confianza más no hace mención ni alusión alguna respecto a la improcedencia del pago de indemnización para trabajadores de confianza de entidades estatales. De haber sido así ese el caso, es evidente que el propio Tribunal Constitucional en la referida sentencia, hubiese-como lo ordena el Código Procesal Constitucional y su Ley Orgánica-señalado que se aparta del criterio jurisprudencial anterior y a partir de la fecha adopta un criterio conforme a la técnica del overruling.” (resaltado es agregado)</p> <p>SÉPTIMO: Igualmente, en la Casación N°6907-2012-Ayacucho, se estableció: “i) las disposiciones contenidas en los artículos 43 y 44 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante el Decreto Supremo N°003-97-TR, que conceptualizan al personal de dirección y a los trabajadores de confianza, debe interpretarse sistemáticamente con los dispuesto en el artículo 10 del mismo cuerpo normativo y del 27 de la Constitución Política; ii) esta interpretación debe observar los principios que informan el Derecho del Trabajo; y que propugnan una protección a la parte más débil de la relación laboral: el trabajador; considerando además que no cabe hacer distingos donde la Ley no hace; y, iii) a ello debe agregarse que conforme a lo dispuesto en el artículo 23 de la Constitución Política del</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Estado, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, premisa a partir se la cual debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre el empleador y trabajador en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral, lo que supone una cláusula de salvaguardar de los derecho del trabajador en concordancia con el artículo 1 de la Constitución que privilegia la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y el Estado. En ese sentido, la indemnización por despido arbitrario, prevista en el artículo 34 concordante con el artículo 38 del Derecho Supremo N°003-97-TR es concebida como una reparación del daño ocasionado al trabajador por la disolución abusiva e ilegal del contrato por parte se su empleador, la que tiene un tope legal y sujeta a un plazo de caducidad. Esta indemnización tarifada se aplica por mandato de la Ley, y no establece ninguna diferencia de trato entre trabajadores de confianza o de dirección en lo que respecta al cobro de este derecho.”</p> <p>OCTAVO: Finalmente, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional ha emitido abundante jurisprudencia¹, respecto a la estabilidad laboral de los empleados de confianza,¹ señalando que no les alcanza el derecho a la reposición, dejando a salvo el derecho a la indemnización por no estar regulada dicha causal, en el Decreto Supremo N°003-97-TR.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹ Sentencias emitidas en los expedientes N°746-2003-AA/TC, N°4492-2004-AA/TC, N°0078-2006-PA/TC y N°1651-2005-AA/TC, seguidos contra entidades estatales, en las que ha señalado que los trabajadores que ejercen un puesto de confianza no le corresponde la reposición sino la indemnización.

<p>NOVENO: En el presente caso, de las resoluciones de Presidencia Ejecutiva, obrantes de folios 06 a 09, se observa que la actora se le confirieron cargos de confianza y de dirección, desde el 27 de setiembre de 2006, desempeñándose como: Sub-Gerente de control, Seguimiento y Atención al Proveedor de la Gerencia de Adquisiciones de la Gerencia Central de Adquisiciones de la Gerencia de División de Administración y organización; Gerente de Programación de la Gerencia Central de logística de la Oficina General de Administración; Gerente Central de Logística de la Oficina General de Administración.</p> <p>DÉCIMO: Posteriormente mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°628-PE-ESSALUD-2011, obrante a folios 11, la emplazada retira la confianza a la actora y da por concluida su relación laboral con fecha 15 de agosto de 2011, hecho que es corroborado por la demanda en su escrito de contestación de la demanda obrante de folios 52 a 63.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: Que, teniendo en cuenta el contexto normativo y jurisprudencial antes citado, así como los hechos expuesto, se concluye que la actora fue despedido arbitrariamente dado que la extinción del vínculo laboral no se debió a una causa justa de despido, conforme lo disponen los artículos 22° y 34° del Decreto Supremo N°003-97-TR-Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.-Siendo ello así corresponde ampararse los agravios expuestos, debiendo revocarse la apelada que declara infundada la demanda, debiéndose declarar fundada la pretensión del actor.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

DÉCIMO SEGUNDO: Habiéndose determinado precedentemente que la demandante fue objeto de un despido arbitrario, corresponde la indemnización prevista en el artículo 38° del Decreto Supremo N°003-97-TR². Por lo que la demanda deberá abonar una² indemnización equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios (04 años, 10 meses y 19 días)³³, conforme se detalla en la siguiente liquidación:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DEL 27 DE SEPTIEMBRE DE 2007 AL 15 DE AGOSTO DE 2011.
Rem. S/.11,060.00 (fs.05)- Rem. Computable: S/.16,590.00 (S/.11,060.00*1.5)
$S/.16,590.00 \times 4 \text{ años} = S/.66,360.00$
$S/.16,590.00 / 12 \times 10 \text{ meses} = S/.13,825.00$
$S/.16,590.00 / 360 \times 19 \text{ días} = S/.875.60$
TOTAL: S/.81,060.60

DÉCIMO TERCERO: Respecto al pago de costos y costas del proceso solicitados por el actor, debe tenerse en cuenta que el primer párrafo del artículo 413° del Código Procesal Civil, establece: “*están exentos de la condena en costas y costos los*

² **Artículo 38°.-** La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

³ Teniendo en cuenta que la actora ingresó a laborar el 27 de septiembre de 2006 y cesó el 15 de agosto de 2011.

<p><i>Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales.</i>” En caso materia de análisis, se observa que la demandada es una entidad pública – perteneciente al Poder Ejecutivo⁴- por lo que, de conformidad con la norma citada precedentemente, no corresponde ordenar el pago de costas y costos del proceso.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°22542-2011-0-1801-JR-LA07, del Distrito Judicial de Lima, Lima.

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: alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 4 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta y la claridad mientras que 1: las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia no se encontró y Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07, Distrito Judicial de Lima, Lima 2017.

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]		

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>Por estos fundamentos:</p> <p>REVOCARON la Sentencia N°093-2013-20°JETP, de fecha 06 de mayo de 2013, folios 131 a 137, que declara infundada la demanda, REFORMÁNDOLA declararon fundada la demanda; en consecuencia ordenaron que la demanda cumpla con abonar a favor de la actora la suma de S/.81,060.60 (OCHENTAY UN MIL SESENTA CON 60/100 NUEVOS SOLES) por concepto de indemnización por despido arbitrario, más intereses legales que correspondan, sin costas y costos; en los seguidos por M.E.M.C. contra ESSALUD; sobre Indemnización por despido arbitrario; y los devolvieron al Juzgado de origen ⁴</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> NO 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)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> 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. NO cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho</p>								6		

⁴ Conforme al artículo 1° de la Ley N°27056- Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD)

Descripción de la decisión		reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. NO 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				X						
----------------------------	--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica
Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 22542-2011-0-JR-LA-07 del Distrito Judicial de Lima, Lima.

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **mediana**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: baja y alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 2 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad, mientras que 3: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia, no se encontró y finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 4 de los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién corresponda cumplir

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07 del Distrito Judicial de Lima, Lima.

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia** sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, **según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07 del Distrito Judicial de Lima**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y mediana, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: 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: baja y mediana; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07, Distrito Judicial de Lima, Lima 2017.

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					2	[9 - 10]	Muy alta	26			
		Postura de las partes	X						[7 - 8]	Alta				
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		[5 - 6]	Mediana				
						X			[3 - 4]	Baja				
							X		[1 - 2]	Muy baja				
		Motivación del derecho					X	[17 - 20]	Muy alta					
								[13 - 16]	Alta					
								[9- 12]	Mediana					
								[5 -8]	Baja					
								[1 - 4]	Muy baja					
			1	2	3	4	5							

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dioneé L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07 del Distrito Judicial de Lima, Lima

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia** sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, **según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°22542-2011-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy baja, muy alta y mediana, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy baja y muy baja; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: baja y alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los Resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, en el expediente N°22542-2011-0-1801-JR-LA07, perteneciente al Distrito Judicial del Lima, fueron de rango muy alta y alta de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio respectivamente cuadros 7-8.

5.2.1. Respeto a la sentencia de primera instancia.

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Juzgado de 20° juzgado de trabajo permanente de la ciudad de Lima, del Distrito Judicial del Lima.

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alta y mediana respectivamente.

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta.

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

La calidad de la introducción, que fueron de rango: alta, en la introducción, se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad; mientras que 1 de los parámetros: el encabezamiento, no se encontró. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, si se encontró.

Respecto a estos hallazgos, puede afirmarse su proximidad a los parámetros previstos en las normas del artículo 119 y 122 inciso uno y dos del código procesal civil (Sagástegui, 2003), en el cual está previsto los requisitos que debe tener una sentencia, en la parte inicial, que comprende una sentencia.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.

Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

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

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

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango mediana.

Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango baja y mediana, respectivamente.

Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: baja y mediana; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos; el contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, y la claridad; mientras que 3: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 3 de 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia claridad; mientras que 2 : evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión

planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso); no se encontró.

5.2.2. Respecto a la sentencia de segunda instancia.

Su calidad, fue de rango alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; la corte superior de justicia de Lima primera sala transitoria laboral, perteneciente al distrito judicial del Lima.

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy baja, muy alta, y mediana, respectivamente.

1. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy baja.

Se determinó con énfasis en la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy baja y muy baja, respectivamente.

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

De igual forma en la postura de las partes se encontraron 1 de los 5 parámetros previstos: la claridad; mientras que 4: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación y evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontró.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.

Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

En la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 4 de 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta y la claridad mientras que 1: las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia

no se encontró y Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros de 5 previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

3. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango mediana.

Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango baja y alta, respectivamente.

En la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: baja y alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 2 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad, mientras que 3: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia, no se encontró y finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 4 de los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién corresponda cumplir con la pretensión y la claridad mientras que 1: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso no se encontró.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima de la ciudad de Lima fueron de rango muy alta y alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

6.1. Respecto a la Sentencia de Primera Instancia

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

Fue emitida por el Juzgado del 20° juzgado de trabajo permanente, donde se resolvió: Declarando infundada la demanda de fojas 19 a 29, interpuesta por M.E.M.C. contra seguridad social de salud ESSALUD sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, debiendo disponerse el archivamiento definitivo del proceso, una vez quede consentida o ejecutoriada la presente sentencia; sin costas ni costos. Tómesese razón y hágase saber. Siendo esa la decisión del juez en el expediente N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07.

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

Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango alta; En la introducción, se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad; mientras que 1 de los parámetros: el encabezamiento, no se encontró. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, si se encontró.

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

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

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

3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango mediana.

Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango baja, porque en su contenido, se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos; el contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, y la claridad; mientras que 3: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 3 de 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia claridad; mientras que 2 : evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso); no se encontró.

6.2. Respecto a la Sentencia de Segunda Instancia

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

Fue emitida por el juzgado de corte superior de justicia de Lima primera sala transitoria laboral, donde se resolvió el 07 de octubre de 2014: Revocaron la sentencia N°093-2013-20°JETP, de fecha 06 de mayo de 2013, folios 131 a 137, que declara infundada la demanda, reformándola declararon fundada la demanda; en consecuencia ordenaron que la demanda cumpla con abonar a favor de la actora la suma de S/.81,060.60 (ochenta y un mil sesenta con 60/100 nuevos soles) por concepto de indemnización por despido arbitrario, más intereses legales que correspondan, sin costas y costos; en los seguidos por M.E.M.C. contra ESSALUD; sobre indemnización por despido arbitrario; y los devolvieron al Juzgado de origen; decisión que el juez hizo en el EXP. N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07 por el Pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario.

1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy baja.

En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango muy baja, donde se encontraron 1 de los 5 parámetros previstos: claridad; mientras que 4: el encabezamiento evidencia la individualización de la sentencia el número de expediente; el asunto; la individualización de las partes y los aspectos del proceso, no se encontró.

De igual forma en la postura de las partes se encontraron 1 de los 5 parámetros previstos: la claridad; mientras que 4: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación y evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontró.

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

En cuanto a la calidad de la motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido, respectivamente se encontraron los 4 de 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones

evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta y la claridad mientras que 1: las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia no se encontró y Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango mediana.

En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 2 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad, mientras que 3: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia, no se encontró y finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 4 de los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién corresponda cumplir con la pretensión y la claridad mientras que 1: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso no se encontró.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. Gaceta Jurídica. LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.
- Acevedo Mena, R. L. (1989). *La administración de justicia en el Perú*. Lima: Ital Perú.
- Anacleto Guerrero, V. (2015). *Manual de derecho del trabajo*. Lima: GRUPO EDITORIAL LEX & IURIS.
- Arango, V. (2012). *El cese colectivo de trabajo*. Lima: Universidad nacional de San Marcos.
- Arbonés, M. (1990). ¿es posible instituir la casación nacional sin necesidad de reformar la constitución? *Revista Jurídica, Universidad Nacional de Tucumán, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales*, 47-96.
- Arévalo, J. (2004). *Derecho Procesal del Trabajo*. Lima: Cultural Cuzco.
- Asesoramiento y Análisis Laborales. (2005). *Extinción de la Relación Laboral*. Lima: JL Impresores, 3era Edición.
- Asociación Española de Empresas de Consultoría. (2013). *la administración de justicia en España en el siglo xxi*. Madrid: AEC.
- Asua Batarrita, A. (1997). *Delitos contra la administración pública*. Bilbao: 1997.
- Azula Camacho, J. (2000). *Manual del derecho procesal, tomo I séptima edición y tomo II sexta edición*. Santa fe de Bogotá: Temis S.A.
- Bacre, A. (1986). *Teoría general del proceso; tomo I*. Buenos Aires: Abeledo- Perrot.
- Bacre, A. (1996). *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot ,Tomo III .
- Barajas montes, S. (1998). *El Contrato de Trabajo*. México: Universidad Autónoma de México.
- Bejarano, A. (1994). *La caducidad de derechos en el derecho laboral*. Barcelona, Cataluña, España: Universidad POMPEU FABRA.

- Blancas Bustamante, C. (2002). *El Derecho de la Estabilidad en el Trabajo*. Lima: ADECD-ATC 1era Edición .
- Botto, H. (2007). *La congruencia procesal*. Santiago: editorial del derecho.
- Burgos Ladrón de Guevara, J. (2010). *La Administración de la Justicia en la España del Siglo xxi*. Obtenido de La Administración de la Justicia en la España del Siglo xxi: http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true
- Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Procesos Justos*. Lima: ARA,Editores.
- Cabanellas de Torres, G. (1998). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.
- Cajas, W. (2008). *Código Civil y Otras Disposiciones Legales*. Lima: Rodhas.
- Cañón Ramírez, P. A. (2009). *Práctica de la prueba judicial 1era Edición*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Carnelutti, F. (s/a). *La prueba civil, traducción de la II edición italiana de Niceto Alcalá- zamora y castillo*. Buenos Aires: Ediciones Arayu.
- Casación N°1292-2007, Casación N°1292-2007/Arequipa (03 de 12 de 2008).
- Casación Nro 3071-99/ , Casación Nro 3071-99/ Lambayeque (10 de 02 de 2000).
- Casación Nro. 2389-2001, Casación Nro. 2389-2001/Puno (02 de 12 de 2002).
- Casación Nro.1207-2008/, Casación Nro.1207-2008/Lima (02 de 12 de 2008).
- Casación Nro.1740-02, Casación Nro.1740-02/Lambayeque (01 de 10 de 2002).
- Casación Nro.178-2000, Casación Nro.178-2000/Arequipa (26 de 05 de 2000).
- Casación Nro.181-95, Casación Nro.181-95/Junín (07 de 12 de 1996).
- Casación Nro.2092-99, Casación Nro.2092-99/Lambayeque (07 de 04 de 2000).
- Casación Nro.2177-2007, Casación Nro.2177-2007/La Libertad (01 de 09 de 2008).
- Casación Nro.2177-2007, Casación Nro.2177-2007/La Libertad (01 de 09 de 2008).
- Casación Nro.225-98, Casación Nro.225-98/cusco (03 de 01 de 1999).
- Casación Nro.2639-2007/, Casación Nro.2639-2007/Lima (04 de 09 de 2008).
- Casación Nro.2881-99, Casación Nro.2881-99/Tumbes (30 de 01 de 2001).
- Casación Nro.3057-2007/, Casación Nro.3057-2007/Lambayeque (04 de 09 de 2008).
- Casación Nro.3341-99 (Casación Nro.3341-99/Callao 11 de 04 de 2000).

- Casación Nro.3388-2007, Casación Nro.3388-2007/Lima (02 de 12 de 2008).
- Casación Nro.374-99, Casación Nro.374-99/Piura (04 de 06 de 1999).
- Casación Nro.518-02, Casación Nro.518-02/Ucayali (01 de 10 de 2002).
- Casación Nro.562-07, Casación Nro.562-07/Arequipa (30 de 05 de 2008).
- Casación Nro.642-01, Casación Nro.642-01/Piura (31 de 07 de 2001).
- Casación Nro.691-2001 (Casación Nro.691-2001/Ica 05 de 11 de 2001).
- Casación Nro1916-99, Casación Nro1916-99/Chincha (18 de 12 de 99).
- Casal, J., & Mateu, E. (2003). Tipos de Muestreos. *Epidem Med Prev*, 1-3-7.
- Castillo Alva, J. L., & Prado Saldarriaga, V. R. (2008). *Comentarios Precedentes Vinculantes en Materia Penal de la Corte Suprema*. Lima: Grijley E.I.R.L.,
- Castillo Quispe, M., & Sánchez Bravo, E. (2012). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Lima: Juristas Editores E.I.R.L.
- Castro, J. (2006). *La Justicia en Colombia*. Bogotá: Colcultura.
- Centro de investigación de la Universidad de Celaya. (Agosto de 2011). *Manual para la Publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado el 02 de Mayo de 2015, de Manual para la Publicación de tesis de la Universidad de Celaya: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf
- Centro de Investigaciones Judiciales. (2008). Compendio Temas de Derechos laboral. *Compendio de Temas de Derecho Laboral* (págs. 13-25). Lima: Centro de Investigaciones Laborales.
- Centty, D. (2006). *Manual metodológico para el investigador científico*. Arequipa: Nuevo mundo e investigadores.
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución*. Lima: Juristas Editores 4ta Edición.
- Chioyenda, G. (1999). *Curso de Derecho Procesal Civil*. México D.F.: Oxford University Press.
- Concha, V. C. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional*. Lima, Lima, Perú: PUCP.
- Couture, E. (1985). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil III edición, decimotercera reimpresión*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.

- De Buen, N. (2000). *Los derechos de los trabajadores de confianza*. Mexico: Instituto de investigaciones jurídicas.
- De la oliva santos, A. (2012). Prudencia versus Ideología. *Ius et Praxis*, 243-294.
- Devis Echandía, H. (1984). *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Devis Echandía, H. (1984). *Teoría general del proceso; tomo I*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Elías Mantero, F. (2005). *Ley Procesal de Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la USMP.
- Figueroa Gutarra, E. (2010). *La irrenunciabilidad de derechos laborales*. Lima, Lima, Perú: San Marcos.
- Gascón Abellán, M. (2012). *Valoración racional y motivación*. España: Universidad de Castilla La Mancha.
- Gimeno Sendra, V. (2007). *Derecho procesal civil-Tomo I segunda edición*. Madrid: Colex.
- Giró, J. (2002). *Del amor al prójimo al amor al lejano*. Madrid: Gómez-Heras.
- Gómez De Liaño González, F. (1992). *El proceso civil 2da edición*. España: Fórum S. A., Gijón.
- Gómez de Liaño González, F., & Pérez Cruz Martín, A. J. (2000). *Derecho procesal civil- Tomo I*. España: Fórum S.A. Oviedo.
- Gómez Valdez, F. (2006). *Derecho del Trabajo, La ley procesal del trabajo, análisis secuencial, doctrinario, jurisprudencial y comparado*. Lima: San Marcos.
- Gómez Valdez, F. (2015). *Derecho del trabajo individual cuarta edición*. Lima: San Marcos.
- González Castillo, J. (2006). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. *Revista chilena de derecho vol.33*, 93-107 .
- Gorphe, F. (1950). *De la apreciación de la prueba*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europea-América.
- Guasp, J. (1998). *Derecho procesal civil Tomo I, cuarta edición*. Madrid: Civitas S.A.
- Gutiérrez Camacho, W. (2015). *La Justicia en el Perú Cinco grandes problemas documento preliminar 2014-2015*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de Investigación. (5ta ed.)*. Mexico: Mc Graw Hill.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación- 6ta Edición*. Mexico: Mc Graw Hil.
- Hinostraza Minguez, A. (2009). *Derecho Probatorio*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las Resoluciones Judiciales*. Bogotá: Temis.Palestra,Editores.
- kielmanovich, J. L. (2001). *Teoría de la prueba y medios probatorios, II edición actualizada*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni editores.
- Lama More, H. (4 de setiembre de 2012). en el ejercicio de la función jurisdiccional La independencia judicial. *Suplemento de análisis legal Jurídica*, pág. 2.
- Laperrière, R. (1995). *Droits su Travail et Commerce International*. Quebec: Les Éditions Yvon Blais.
- Ledesma Navaéz, M. (2008). *Comentario del Código Procesal Civil*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Lenise Do Prado, M.; Quelopana Del Valle, A.; Compean Ortiz, L.; Reséndiz Gonzáles, E.;. (2008). *El Diseño en la Investigación Cualitativa*. Washington: Salud y Sociedad.
- Ley orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N° 017-93-JUS. (Poder Judicial del Perú 03 de junio de 1993).
- López Medina, D. E. (2002). *El derecho de los jueces*. Bogotá: Legis.
- Lorca Navarrete, A. M. (2000). *Tratado de derecho procesal civil*. Madrid: Dykinson S.L.
- Marc, J. E. (1979). *Introducción al Derecho Laboral*. Buenos Aires: Depalma.
- Monroy Gálvez, J. (1992). Los medios impugnatorios en el código procesal civil. *Revista Ius et veritas*, 21.
- Montero, J. (1998). *Derecho Jurisdiccional*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Omeba. (2014). *Enciclopedia Jurídica*. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina SRL.
- ONU. (10 de Diciembre de 1948). *Declaracion Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de Declaracion Universal de los Derechos Humanos: www.un.org/es/documents/udhr.shtml: www.un.org/es/documents/udhr.shtml
- Ortiz González, Á. (2006). *Dilaciones indebidas en el proceso civil*. Madrid: Centros de estudios jurídicos.

- Ossorio, M. (10 de Enero de 2010). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y sociales*. Buenos Aires, Argentina: Heliasa.
- Paez Warton, J. (2009). *El plan de tesis*. Lima : Impresiones OLGRAF.
- Palacio Lino, E. (1990). *Derecho procesal civil tomo III*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- Pallares, E. (1989). *Derecho Procesal Civil, Décimo tercera Edición*. Mexico: Porrúa S.A.
- Pásara, L. (6 de Agosto de 2015). *Justicia viva blog*. Obtenido de Justicia viva blog: <http://www.justiciaviva.org.pe/blog/ecuador-un-juez-se-atreve/#respond>
- Perez Cruz Martín, A. J. (2005). *Teoría General del Derecho Procesal*. Coruña: Tórculo.
- Pérez Rey, J. (2005). *Estabilidad en el Empleo*. Madrid: Trotta.
- Popper, K. R. (1983). *Realismo y el objetivo de la ciencia vol.1*. Madrid: Técno.
- Puntriano Rosas, C. (2010). Los Trabajadores de Confianza o Dirección. *Revista Jurídica del Perú, Tomo 117*, 16-19.
- Quelopana Del Valle, A., Lenise Do Prado, M., Compean Ortiz, L., & Reséndiz Gonzáles, E. (2008). *El Diseño en la Investigación Cualitativa*. Washington: Paltex.
- Ramos Méndez, F. (1992). *Derecho procesal civil Tomo I y II Quinta edición*. Barcelona: José María Bosh editor S.A.
- Rendón Vásquez, R. (2014). *Derechos del Trabajo Individual*. Lima: Edilabor.
- Rico, J. M., & Salas, L. (26 de Marzo de 1990). *La Administración de Justicia en América Latina*. Obtenido de La Administración de Justicia en América Latina: http://www.alfonsozambrano.com/doctrina_penal/justicia_alatina.doc
- Rioja Bermudez, A. (14 de 12 de 2009). *Procesal civil- Información doctrinaria y jurisprudencial del derecho procesal civil*. Obtenido de Procesal civil- Información doctrinaria y jurisprudencial del derecho procesal civil: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/12/14/la-sentencia/>
- Rivera, A. (2007). *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana*. Lima, Lima, Perú: UNMSM.

- Rocco, U. (1976). *Tratado de derecho procesal civil, vol.I,II,III, Traducción de Santiago Sentís Melendo y Mariano Ayerra Redín*. Buenos Aires: Temis y Depalma.
- Rojas Soriano, R. (1989). *Guía para realizar investigación sociales-cuarta edición*. Mexico: Plaza y Valdés.
- Romagnoli, U. (1997). *El Derecho, Trabajo y la Historia*. Madrid: Consejo Económico y social.
- Romero Montes, F. J. (2011). *EL NUEVO PROCESO LAORAL 2a edición*. Lima: Grijley.
- Sagardoy Bengochea, J. (1997). *El Proceso Laboral, Principios Informadores, en instituciones de derecho de trabajo y de la seguridad social*. Mexico: Universidad Autónoma de Mexico.
- Sarango Aguirre, H. (22 de Junio de 2008). *El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales: <http://hdl.handle.net/10644/422>
- Sarzo, V. (Marzo de 2012). *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*. Lima, Lima, Perú: PUCP.
- Segura Castillo, M. A. (2009). La evaluación de los aprendizajes basadas en el desempeños de competencias. *Revista electrónica del instituto de investigación de la educación*, 1-25.
- Serra Domínguez, M. (2009). *Estudios del derecho probatorio*. Lima: Librería Communitas E.I.R.L.
- Solís Espinoza, A. (2008). *Metodología de la Investigación Jurídico Social*. Lima: ByV Distribuidores.
- Sumaria Benavente, O. (2011). *Administración de justicia: desafíos y oportunidades*. Obtenido de <http://innovapucp.pucp.edu.pe/publicaciones/administracion-de-justicia-desafios-y-oportunidades/>
- Taboada, P. (14 de Abril de 2015). *Benestar ignora sentencia contra las condiciones laborales de su personal*.

- Tamayo y Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Ticona Postigo, V. (1999). *El debido Proceso y la Demanda Civil*. Lima: Rodhas.
- Toledo Toribio, O. (2011). *Derecho Procesal Laboral, principios y competencias en la nueva ley procesal del trabajo ley 29497*. Lima: Grijley.
- Toyama Miyagusuku, J. (2006). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica 2da Edición.
- Toyoma Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2015). *Guía Laboral Séptima edición. Actualizada, revisada y aumentada*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Uladech. (2011). *Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú*. Chimbote: Departamento de Edición Uladech.
- Valderrama, S. (s.f.). *Paos para elaborar proyectos de tesis y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos 1ra Edición.
- Vásquez Vialard, & Vásquez Vialard, A. (1993). *Tratado del derecho del trabajo - tomo 5*. Buenos Aires: Astrea.
- Vásquez Vialard, A. (s.f.).
- Velasco, A. (2003). *Éticas en las ciencias sociales y humanas*. Madrid: Ibarra y Olivé.

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1

PRIMERA SENTENCIA

PODER JUDICIAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

VIGESÍMO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE

EXP. 22542-2011

ESPECIALISTA: Huerta Vásquez, José Luis

20° JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE

SENTENCIA Nro. 093- 2013-20°JETP

Lima, seis de mayo del dos mil trece.-

VISTOS:

Primero: Por escrito de foja 19 a 29, **M. E. M. C.** interpone una demanda contra **SEGURO SOCIAL DE SALUD- ESSALUD-** a fin de que se le pague **LOS BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO.** Funda su demanda en el hecho de haber ingresado a laborar el 27 de Setiembre de 2006 ocupando el cargo de Sub Gerente de Control Seguimiento y atención al proveedor de la Gerencia de Adquisiciones de la Gerencia Central de Adquisiciones de la Gerencia de División de Administración y Organización, conforme a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°571- PE – ESSALUD- 2006, con fecha 17 de Enero de 2011 mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°067- PE- ESSALUD -2007 el cargo de Gerente de Programación de la Gerencia Central de Adquisiciones de la Oficina General de Administración, con fecha 13 de Junio de 2007, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°382- PE-ESSALUD – 2007 el cargo de Gerente de Programación de la Gerencia Central de Logística de la Oficina General de Administración y, finalmente con fecha 20 de Setiembre de 2010 le confiere mediante

resolución de Presidencia Ejecutiva N°427 – PE- ESSALUD- 2010 de fecha 20 de Setiembre del 2010 el cargo de Gerente Central de Logística de la Oficina General de Administración, hasta que con fecha 15 de Agosto de 2011 mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°628– PE– ESSALUD – 2011 se dio por concluida su designación, dando por extinguido el contrato de trabajo que mantuvo con Essalud, siendo la causal que se invocó la supuesta “renuncia” de la suscrita, configurándose así un despido arbitrario. Con los demás fundamentos que expone en su demanda.

Segundo: Por resolución número uno de fojas 30, se admitió la demanda para tramitarla en proceso ordinario laboral, en consecuencia se corre traslado a la demanda para que absuelva en el término diez días, bajo apercibimiento de declararse su rebeldía. **Tercero:** Por escrito que obra a foja 52 a 63, la empresa entidad contesta la demanda negándola y contradiciéndola, señalando que el cargo de confianza no conlleva a la estabilidad laboral y como era un trabajador de confianza, no ha existido despido arbitrario sino la conclusión de la referida designación; que el retiro de la confianza le da derecho únicamente al pago de los beneficios sociales, más no al derecho de pago de la indemnización por despido arbitrario; que es incorrecto que un trabajador que ocupa un cargo de confianza, se le debe pagar la indemnización económica por un supuesto despido arbitrario, ya que justamente el motivo que justifica la confianza ha desaparecido. Acotando a mayor abundamiento que el retiro no es más que una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, lo que lo diferencia de los despidos por causa grave que son objetivos, que por tal razón no le corresponde ser indemnizado, toda vez que el cargo era de confianza y no tiene la misma naturaleza que la de cualquier otro trabajador, que al retirar la confianza de un trabajador de confianza, éste sólo podrá recibir el pago de sus beneficios sociales mas no pretender una indemnización por despido, puesto que así como para los trabajadores existan causas justas para ser despedidos, la causa justa para despedir a los de confianza vendría a ser el retiro de la misma y por ser una causa justa no cabía la posibilidad a solicitar la indemnización por despido.

Cuarto: Por resolución número dos fojas 64, se tuvo por contestada la demanda y se citó a las partes a audiencia única, la que se realizó con la concurrencia de ambas partes y en los términos que aparece del acta obrante a fojas 65/67, oportunidad en que se declaró saneado el proceso, se fijaron los puntos controvertidos, se admitieron y

actuaron los medios probatorios respectivos, por lo que habiendo culminado la etapa probatoria, corresponde al estado del proceso dictar sentencia, y

CONSIDERANDO:

Primero: CARGA DE LA PRUEBA: El artículo 27° de la Ley N°26636 prescribe que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente, al trabajador probar su existencia del vínculo laboral, y al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual del trabajo.

Segundo: RELACION LABORAL: No existe controversia entre las partes respecto de la existencia del vínculo laboral, ocupación y fechas de ingreso y de cese del actor, determinándose de ésta forma que el actor laboró para la demandada el 27 de setiembre de 2006 ocupando el cargo de Sub Gerente de control seguimiento y atención al proveedor de la Gerencia de División de administración y organización conforme a la resolución de Presidencia Ejecutiva N°571-PE-ESSALUD-2006, con fecha 17 de Enero de 2011 mediante resolución de Presidencia Ejecutiva N°067-PE-ESSALUD-2007 el cargo de Gerente de Programación de la Gerencia Central de adquisición de la Oficina General de Administración, con fecha 13 de Junio de 2007, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°382- PE- ESSALUD- 2007 el cargo de Gerente de Programación de la Gerencia Central de Logística de la Oficina General de Administración y, finalmente con fecha 20 de Setiembre de 2010 le confiere mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°427-PE-ESSALUD-2010 de fecha 20 de setiembre del 2010 el cargo de Gerente Central de Logística de la Oficina General de Administración.

Tercero: Que la controversia central se ciñe, a determinar si corresponde indemnización por despido arbitrario por resolución unilateral del contrato de trabajo, habida cuenta que la parte demandada refiere que por ser personal de confianza no corresponde la indemnización por despido y haber puesto su cargo a disposición.

Cuarto: TRABAJADOR DE CONFIANZA O DE DIRECCION: Que para tal efecto se debe tener en consideración que el tribunal constitucional en la sentencia recaída en el expediente 3501-2006-PA/TC ha desarrollado ampliamente los aspectos relacionados con un trabajador de confianza, así en 5° al 11° fundamentos señala,

destacándose en esta sentencia, solo lo que es pertinente a un trabajador de confianza o de dirección: Así señala el TC entre otros aspectos:

Definición de trabajador de confianza

A nivel doctrinario, existe consenso en considerar que, dentro de la relación laboral de la actividad privada, los denominados trabajadores de confianza tienen, a diferencia de los demás trabajadores, un grado mayor de responsabilidades, a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general. Al respecto, Néstor de Buen considera que el trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de sus funciones que éste desempeña (...) En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón (...)¹

Similar es la noción de empleado de confianza asumida por Celso Mendo Rubio, para quien dicho concepto.

Está referido necesariamente a un campo más estricto que la genérica confianza que debe tener todo empleador frente a sus trabajadores (característico de todo vínculo laboral, pues de lo contrario no se contrataría), ya que este empleado alcanza una mayor y más directa vinculación con el empleador, goza de su máxima confianza y apenas está sujeto a una limitadísima subordinación (...) tiene la representación del empleador, actúa en su nombre haciendo sus veces, tiene poder de dirección y responde por cada uno de dichos actos (...)².

A su vez, Santiago Barajas Montes de Oca define al trabajador de confianza como la persona que por razón de jerarquía, vinculación, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrono, adquiere representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, las mismas que lo ligan de forma tal que sus actos merezcan plena garantía y seguridad y tenga su comportamiento laboral plena aceptación.

Por su parte Mario de la Cueva, considera que.

Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la experiencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden social que debe reinar entre sus trabajadores; (...) aun

cuando la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de derechos sociales, resultó necesaria incluirla en la nueva ley de trabajo, pues no obstante tratarse de una categoría de excepción que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones que realiza el trabajador existirá la presunción iuris tantum de que la función no sea de confianza, en forma tal que será indispensable probar que, de conformidad con la naturaleza de las funciones es de confianza sino la naturaleza misma de la función lo que produce la condición del trabajador.⁴

Finalmente el tribunal constitucional señala que estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como:

- h) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.
- i) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.
- j) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.
- k) No es la persona la que determinan que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.
- l) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la constitución para los servicios públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del decreto Supremo N°010-2003-TR TUO de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un

sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.

- m) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección. Pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguardar de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por la ley.
- n) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por 6 meses, incluyendo el periodo inicial de 3 meses para el personal de confianza y en el caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza.....(sic).

En cuanto al tratamiento normativo de los trabajadores de confianza y de dirección, el TC en dicha sentencia señala:

Tratamiento normativo de los trabajadores de confianza: el personal de dirección y el personal de confianza.

Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza haciendo una distinción entre el personal de dirección y personal de confianza. En ese sentido, la Ley de Productividad Competitividad Laboral (en adelante LPCD) considera que. Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros, o que lo sustituye o comparte con aquel las funciones de administración y control o de curva actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y en general, a información de carácter reservado.

Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

5(7)

5. Como puede apreciarse la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores radica en que solo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos. Este Colegiado considera que, por su naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.
6. De otro lado, es de resaltar cómo se llega a adoptar tal cargo. Se llega de la siguiente manera; a) aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimientos de lo que ello implica; y b) aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias; pero que posteriormente por determinados factores, el empleador les asigno el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza.
7. Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera
 - I.** Se identifica y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la ley;
 - II.** Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,
 - III.** Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.
8. De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha

condición si de la prueba actuada se acredita. Por lo que si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de persona de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que impliquen tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviéndose este colegiado. (sic)

Quinto: Que en caso concreto de autos, mediante las resoluciones de Presidencia Ejecutiva que corre de fojas 6 a 9, se confirió desde un comienzo a la demandante cargos de dirección y de confianza, entre ellos: Sub Gerencia de control, seguimiento y atención al proveedor de la Gerencia de Adquisiciones de la Gerencia Central de Adquisiciones de la Gerencia de División de Administración y Organización, Gerencia de Programación de la Gerencia Central de adquisiciones de la Oficina General de Administración, Gerente de programación de la Gerencia Central de logística de la oficina General de Administración, y finalmente Gerente Central de logística de la Oficina de Administración, hasta que finalmente se le retira la confianza depositada y se da por concluida su relación con fecha 15 de agosto 2011, según Resolución de presidencia Ejecutiva de fojas 11.

Sexto: Que, como es de apreciarse en la sentencia del Tribunal Constitución citada, precedente vinculante de observancia obligatoria, y, conforme al caso de autos se ha determinado que la designación a los cargos de dirección y de confianza depositadas a la demandante han sido desde que ingresó al centro laboral, esto es distinto a la promoción que se pueda efectuar en el transcurso del tiempo a un trabajador común, en base a méritos, logros, objetivos o al tratarse de disposiciones que establezca el propio empleador, en cuanto si, se tratarse de este último supuesto, sí correspondería de acuerdo al petitorio del justiciable la reposición del trabajador a las funciones anteriores al cargo de dirección y/o de confianza, o al correspondiente pago de indemnización siempre y cuando se acredite que el despido no ha sido originando por causa justa contemplada en la ley.

Séptimo: Que, mediante escrito que corre a fojas 88, la demandante precisa que la pretensión de su demanda se refiere única y exclusivamente a obtener el PAGO DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, dejando constancia que los demás conceptos demandados, como son la compensación por tiempo de servicios,

vacaciones anuales y trucas; y gratificaciones ya le han sido cancelados a su entera satisfacción. Asimismo mediante este escrito que corre a fojas 124, adjunta dos informes legales del Seguro Social – ESSALUD en los cuáles se instauran disposiciones para el pago de indemnización por concepto de despido arbitrario en caso de retiro de confianza al personal de dirección de trabajadores de confianza del centro laboral, sin embargo es menester resaltar que tales informes así como cualquier disposición de rango inferior, no puede ir más allá de lo que establecen nuestras Fuentes del Derecho, estas son las normas Judiciales aplicadas en el presente caso, la jurisprudencia que establece el Tribunal Constitucional como máximo intérprete de los derechos constitucionales, las Doctrinas que se instituyen en materia laboral y que son de cumplimiento por parte del Juzgador para resolver un conflicto de intereses y eliminar una incertidumbre con relevancia jurídica.

Por todos estos fundamentos y estando a las disposiciones legales anotadas, **FALLO:** Declarando **INFUNDADA** la demanda de fojas 19 a 29, interpuesta por M.E.M.C. contra SEGURIDAD SOCIAL DE SALUD – ESSALUD – sobre pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Despido Arbitrario, debiendo disponerse el archivamiento definitivo del proceso, una vez quede consentida o ejecutoriada la presente sentencia; sin costas ni costos. TÓMESE RAZÓN Y HAGASE SABER.-

SEGUNDA SENTENCIA.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA TRANSITORIA LABORAL
EXP. N° 22542-2011-0-1801-JR-LA-07-(S)
N° REF.SALA: 03134-2013-0**

Señores

**URREGO CHUQUIHUANGA
YANGALI IPARRAGUIRRE
BARREDA MAZUELOS**

Lima, 07 de octubre de 2014.-

VISTOS: En Audiencia Pública; con el informe oral solicitado por las partes; con las prórrogas concedidas conforme a ley; e, interviniendo como ponente la Señora juez Superior Urrego Chiquihuanga.

ASUNTO: Viene en revisión en esta instancia la **sentencia N° 093-2013-20°JETP**, de fecha 06 de mayo de 2013, de folios 131 a 137, que declara infundada la demanda, en mérito al recurso de apelación interpuesto por la demandante, obrante de folios 144 a 147.

EXPRESIÓN DE AGRAVIOS: La parte apelante expresa como agravios, que:

1. Resulta incorrecta la conclusión a la que el Juez (numeral sexto de los considerandos de la sentencia apelada), por cuanto no ha tenido en cuenta que existe protección contra el despido arbitrario para los trabajadores de dirección y de confianza a nivel constitucional, conforme a los artículos 26 y 27 de la Constitución Política del Estado.
2. No se ha tenido en cuenta que nuestro ordenamiento jurídico laboral reconoce al personal de dirección y a los trabajadores de confianza, protección adecuada frente al despido arbitrario. En este sentido, no se ha tenido en cuenta que el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República, han establecido que el retiro de confianza a un trabajador que

fue contratado para cumplir funciones propias del cargo de confianza comporta la extinción del vínculo laboral, lo cual tiene como efecto el pago de la indemnización por despido arbitrario.

3. La sentencia apelada incurre en la afectación del derecho del debido proceso, por cuanto no se ha valorado los medios probatorio presentados, mediante escrito de fecha 04 de octubre de 2012, (Informe Legal N°093-OCAJ-ESSALUD-2011, de fecha 31 de marzo de 2011; Informe Legal N°011-GAA-OCAJ-ESSALUD-2012, de fecha 09 de abril de 2012), por cuanto la demanda en esos informes opina la procedencia de indemnización por despido arbitrario en caso de retiro de confianza al personal de dirección de ESSALUD.

FUNDAMENTOS:

PRIMERO: De conformidad con lo dispuesto en la tercera disposición Derogatoria, Sustitutoria y final de la Ley N°26636- Ley Procesal del Trabajo-, resulta de aplicación supletoria las normas previstas en el Código Procesal Civil.

SEGUNDO: El artículo 364° del Código Procesal Civil, establece que los recursos de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte, o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Asimismo, el artículo 370° de la citada norma adjetiva, prescribe que la competencia del Juez Superior, está limitada a resolver sobre los agravios expresados en la apelación, estando impedido de ir más allá de lo denunciado o fundamentar la decisión en hechos no invocados. Por consiguiente, en virtud de esta disposición legal, **el órgano revisor debe circunscribirse únicamente a efectuar el análisis de la resolución recurrida y a absolver sólo los agravios contenidos en el escrito de su propósito.**

TERCERO: A efectos de resolver los **agravios expuestos**, cabe precisar que conforme se aprecia de la demanda obrante de folios 19 a 29, la actora alega haber sido despedida arbitrariamente, toda vez que la emplazada le comunicó la extinción de la relación laboral sin expresión de la causa justa. Por su parte, la demandada, mediante escrito de contestación de folios 52 a 63, señala que la actora no fue despedida, sino

que se le retiró el cargo de confianza. En tal sentido, conforme al Acta de Audiencia Única de folios 65 a 67, se fijó como punto controvertido: *“determinar si corresponde la indemnización por despido arbitrario a la demandante por resolución unilateral del contrato de trabajo; habida cuenta que la parte demandada refiere que por ser personal de confianza no corresponde la indemnización por despido arbitrario.”*

CUARTO: Que, tal tribunal constitucional en la STC N°1124-2011-AA/TC ha establecido. *“El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho de ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Debe considerarse que el artículo 27° de la constitución contiene un “mandato al legislador” para establecer protección “frente al despido arbitrario”. De igual forma, en la STC N°0206-2005-PA/TC, estableció “el contenido del derecho constitución a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador.”*

QUINTO: Respecto al tema materia de controversia, el Supremo Intérprete de la Constitución en la STC N°03501-2006-PA/TC ha señalado: *“El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección pues no es así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguardar de que no se produzca un abuso de derecho (artículo 103° de la constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada en la Ley.”* Asimismo en el fundamento 16 de la citada sentencia estableció: *“De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no*

enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, **de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él**, tal como viene resolviendo este colegiado.”

SEXTO: La sentencia citada ha sido materia de análisis por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N°1610-2012- Cusco, en la que se concluyó: “[se] incurre en error al señalar que la línea de criterio para establecer la improcedencia del pago de las indemnización por despido arbitrario a los trabajadores del estado que labore en instituciones sujetas al régimen laboral privado es la Sentencia del Tribunal Constitucional N°3501-2006-PA/TC, por cuanto **dicha sentencia está referida a la imposibilidad de reposición de los empleados de confianza más no hace mención ni alusión alguna respecto a la improcedencia del pago de indemnización para trabajadores de confianza de entidades estatales. De haber sido así ese el caso, es evidente que el propio Tribunal Constitucional en la referida sentencia, hubiese como lo ordena el Código Procesal Constitucional y su Ley Orgánica-señalado que se aparta del criterio jurisprudencial anterior y a partir de la fecha adopta un criterio conforme a la técnica del overruling.**” (resaltado es agregado)

SÉPTIMO: Igualmente, en la Casación N°6907-2012- Ayacucho, se estableció: “i) **las disposiciones contenidas en los artículos 43 y 44 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante el Decreto Supremo N°003-97-TR, que conceptualizan al personal de dirección y a los trabajadores de confianza, debe interpretarse sistemáticamente con los dispuesto en el artículo 10 del mismo cuerpo normativo y del 27 de la Constitución Política;** ii) esta interpretación debe observar los principios que informan el Derecho del Trabajo; y que propugnan una protección a la parte más débil de la relación laboral: el trabajador; considerando además que no cabe hacer distingos donde la Ley no hace; y, iii) a ello debe agregarse que conforme a lo dispuesto en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, premisa a partir se la cual debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones

jurídicas entre el empleador y trabajador en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral, lo que supone una cláusula de salvaguardar de los derechos del trabajador en concordancia con el artículo 1 de la Constitución que privilegia la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y el Estado. En ese sentido, **la indemnización por despido arbitrario, prevista en el artículo 34 concordante con el artículo 38 del Derecho Supremo N°003-97-TR es concebida como una reparación del daño ocasionado al trabajador por la disolución abusiva e ilegal del contrato por parte de su empleador, la que tiene un tope legal y sujeta a un plazo de caducidad. Esta indemnización tarifada se aplica por mandato de la Ley, y no establece ninguna diferencia de trato entre trabajadores de confianza o de dirección en lo que respecta al cobro de este derecho.**”

OCTAVO: Finalmente, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional ha emitido abundante jurisprudencia¹, respecto a la estabilidad laboral de los empleados de confianza,⁵ señalando que no les alcanza el derecho a la reposición, dejando a salvo el derecho a la indemnización por no estar regulada dicha causal, en el Decreto Supremo N°003-97-TR.

NOVENO: En el presente caso, de las resoluciones de Presidencia Ejecutiva, obrantes de folios 06 a 09, se observa que la actora se le confirieron cargos de confianza y de dirección, desde el 27 de setiembre de 2006, desempeñándose como: Sub-Gerente de control, Seguimiento y Atención al Proveedor de la Gerencia de Adquisiciones de la Gerencia Central de Adquisiciones de la Gerencia de División de Administración y organización; Gerente de Programación de la Gerencia Central de logística de la Oficina General de Administración; Gerente Central de Logística de la Oficina General de Administración.

DÉCIMO: Posteriormente mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°628-PE-ESSALUD-2011, obrante a folios 11, la emplazada retira la confianza a la actora y da por concluida su relación laboral con fecha 15 de agosto de 2011, hecho que es

⁵ Sentencias emitidas en los expedientes N°746-2003-AA/TC, N°4492-2004-AA/TC, N°0078-2006-PA/TC y N°1651-2005-AA/TC, seguidos contra entidades estatales, en las que ha señalado que los trabajadores que ejercen un puesto de confianza no le corresponde la reposición sino la indemnización.

corroborado por la demanda en su escrito de contestación de la demanda obrante de folios 52 a 63.

DÉCIMO PRIMERO: Que, teniendo en cuenta el contexto normativo y jurisprudencial antes citado, así como los hechos expuesto, se concluye que la actora fue despedido arbitrariamente dado que la extinción del vínculo laboral no se debió a una causa justa de despido, conforme lo disponen los artículos 22° y 34° del Decreto Supremo N°003-97-TR-Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.-Siendo ello así corresponde ampararse los agravios expuestos, debiendo revocarse la apelada que declara infundada la demanda, debiéndose declarar fundada la pretensión del actor.

DÉCIMO SEGUNDO: Habiéndose determinado precedentemente que la demandante fue objeto de un despido arbitrario, corresponde la indemnización prevista en el artículo 38° del Decreto Supremo N°003-97-TR⁶. Por lo que la demanda deberá abonar una indemnización equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios (04 años, 10 meses y 19 días)⁷, conforme se detalla en la siguiente liquidación:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DEL 27 DE SEPTIEMBRE DE 2007 AL 15 DE AGOSTO DE 2011.
Rem. S/ .11,060.00 (fs.05)- Rem. Computable: S/ .16,590.00 (S/ .11,060.00*1.5)
$S/ .16,590.00 \times 4 \text{ años} = S/ .66,360.00$
$S/ .16,590.00 / 12 \times 10 \text{ meses} = S/ .13,825.00$
$S/ .16,590.00 / 360 \times 19 \text{ días} = S/ .875.60$
TOTAL: S/ .81,060.60

⁶ Artículo 38°.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

⁷ Teniendo en cuenta que la actora ingresó a laborar el 27 de septiembre de 2006 y cesó el 15 de agosto de 2011.

DÉCIMO TERCERO: Respecto al pago de costos y costas del proceso solicitados por el actor, debe tenerse en cuenta que el primer párrafo del artículo 413° del Código Procesal Civil, establece: “*están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales.*” En caso materia de análisis, se observa que la demandada es una entidad pública – perteneciente al Poder Ejecutivo⁸- por lo que, de conformidad con la norma citada precedentemente, no corresponde ordenar el pago de costas y costos del proceso.

Por estos fundamentos:

REVOCARON la **Sentencia N°093-2013-20°JETP**, de fecha 06 de mayo de 2013, folios 131 a 137, que declara infundada la demanda, **REFORMÁNDOLA** declararon fundada la demanda; en consecuencia ordenaron que la demanda cumpla con abonar a favor de la actora la suma de **S/.81,060.60 (OCHENTAY UN MIL SESENTA CON 60/100 NUEVOS SOLES)** por concepto de indemnización por despido arbitrario, más intereses legales que correspondan, sin costas y costos; en los seguidos por **M.E.M.C.** contra **ESSALUD**; sobre Indemnización por despido arbitrario; y los devolvieron al Juzgado de origen

⁸ Conforme al artículo 1° de la Ley N°27056- Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD)

ANEXO 2

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple.</i></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). Si cumple.</i></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. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <i>Si cumple.</i></p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <i>Si cumple.</i></p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. <i>Si cumple.</i></p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <i>Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</i></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). 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 las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó 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 tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>	

		<p align="center">PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <i>Si cumple.</i></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) <i>Si cumple.</i></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). <i>Si cumple.</i></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). <i>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). <i>Si cumple.</i></p>
		<p align="center">PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <i>No cumple.</i></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) <i>Si cumple.</i></p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <i>No cumple.</i></p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <i>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). <i>Si cumple.</i></p>
			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <i>Si cumple.</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <i>Si cumple.</i></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <i>No cumple</i></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <i>No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <i>Si cumple.</i></p>

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> 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.</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> 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.</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>
			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). No cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensiones de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <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>
		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.</p>

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

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

ANEXO 3

LISTA DE PARÁMETROS SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

- El **encabezamiento** evidencia: la *individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **NO cumple**
- Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Si cumple**
- 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**
- 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**
- Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple**

1.2. Postura de las partes

- **Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.** **Si cumple**
- **Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.** **Si cumple**
- **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.** **Si cumple**
- **Explicita los puntos controvertidos** o aspectos específicos respecto al (os) cuales se resolverá. **Si cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

2.2. Motivación del derecho

- **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*

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del Principio de Congruencia

- **El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas.** *(Es completa)* **No cumple**
- **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**
- **El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.** **No cumple**
- **El pronunciamiento evidencia correspondencia** *(relación recíproca)* **con la parte expositiva y considerativa respectivamente.** **No cumple**
- **Evidencia claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple.**

3.2. Descripción de la decisión

- El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**
- El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple**
- El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **No cumple**
- 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*. **No cumple**
- 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**

LISTA DE PARÁMETROS SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

- Evidencia el **objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **No cumple.**
- **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.** **No cumple**
- Evidencia la **pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.** **No cumple**
- Evidencia la(s) **pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.** **No cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

- **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*
- **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*
- **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*
- **Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). No cumple*
- Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple*

2.2. Motivación del derecho

- **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*

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

- **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)* **No cumple**
- **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).* **No cumple**
- **El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.** **No cumple**
- **El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.** **Si cumple**
- Evidencia **claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el*

receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

3.2. Descripción de la decisión

- **El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.**
Si cumple
- **El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.**
Si cumple
- **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**
- **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.** **No cumple**
- Evidencian **claridad:** *El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple**

ANEXO 4

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

I. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- 1.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
 - 1.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
 - 1.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*
- Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
 - Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
 - **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
 - **Calificación:**

- 1.4. 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.
 - 1.5. Las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 1.6. Las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 1.7. La variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
- **Recomendaciones:**
 - 1.8. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la variable que se identifica como Anexo 2.
 - 1.9. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 1.10. 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.
 - 1.11. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
 - El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
 - Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

- Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 2, 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.

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

Fundamentos:

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

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

Valores y nivel de calidad:

- [9 - 10] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta
- [7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta
- [5 - 6] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana
- [3 - 4] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja
- [1 - 2] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

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

Se realiza por etapas.

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte **EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA**, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte **CONSIDERATIVA**. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.
- La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.
- Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
Parte	Nombre de la sub dimensión			X			[17 - 20]	Muy alta	

considerativa	Nombre de la sub dimensión				X		14	[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión:

Parte considerativa – Sentencia de segunda instancia

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

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

VI. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE

Calidad de la sentencias, se realiza por etapas.

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

		Aplicación del principio de congruencia							[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, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
2. Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
3. El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
4. Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
5. Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

- [33 - 40] = Los valores pueden ser 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 o 40 = Muy alta
- [25 - 32] = Los valores pueden ser 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 o 32 = Alta
- [17 - 24] = Los valores pueden ser 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, o 24 = Mediana
- [9 - 16] = Los valores pueden ser 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 o 16 = Baja
- [1 - 8] = Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 u 8 = Muy baja

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

ANEXO 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: declaración de compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre **el pago de beneficios sociales e indemnización u otros beneficios, contenido en el expediente N°22542-2011-0-1801-JR-LA-07 en el cual han intervenido en primera instancia: el 20° Juzgado de Trabajo Permanente de Lima y en segunda la 1° Sala Transitoria Laboral del Distrito Judicial de Lima.**

Por estas razones, como autor, tengo conocimiento de los alcances del principio de reserva y respeto de la dignidad humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

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

Lima, Diciembre de 2017.

.....
Juan Ricardo Ramos Torres

DNI N° 40037840