



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE
BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 00001-2019-0-2601-JR-LA-02; DISTRITO
JUDICIAL DE TUMBES, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL

AUTOR

**SALDARRIAGA SILVA, ELAYNE
ORCID:0000-0001-5779-4743**

ASESOR

**JIMENEZ DOMINGUEZ, DIOGENES ARQUIMEDES
ORCID:0000-0002-5298-4078**

**CHIMBOTE-PERÚ
2024**



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0758-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **17:25** horas del día **20** de **Noviembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Presidente
USAQUI BARBARAN EDWARD Miembro
BARRAZA TORRES JENNY JUANA Miembro
Dr. JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 00001-2019-0-2601-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES, 2024**

Presentada Por :
(2103152054) **SALDARRIAGA SILVA ELAYNE**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el **TITULO PROFESIONAL** de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Presidente

USAQUI BARBARAN EDWARD
Miembro

BARRAZA TORRES JENNY JUANA
Miembro

Dr. JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 00001-2019-0-2601-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES, 2024 Del (de la) estudiante SALDARRIAGA SILVA ELAYNE , asesorado por JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 9% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 01 de Febrero del 2025



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Agradecimiento

Gracias a dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en esta hermosa carrera profesional ya |que gracias a ello pude permitirme cumplir con excelencia el desarrollo de esta tesis.

Elayne Saldarriaga Silva

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado primer lugar a DIOS, y a mi familia por el apoyo incondicional, que me brindaron desde el inicio de esta hermosa carrera profesional hasta el día hoy.

Elayne Saldarriaga Silva

Índice General

Caratula	i
Acta de sustentación.....	ii
Constancia de originalidad.....	iii
Agradecimiento	v
Dedicatoria.....	vi
Índice general	vii
Lista de tablas.....	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Justificación de la investigación.....	4
1.4. Objetivos de la investigación.....	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	5
II. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas.....	12
2.2.1. Bases teóricas sustantivas.....	12
2.2.1.1. El contrato de trabajo.....	12
2.2.1.1.1. Concepto.....	12
2.2.1.1.2. Elementos de la relación laboral.....	12
2.2.1.1.3. Tipos de contrato de trabajo.....	13
2.2.1.1.4. Extinción del contrato de trabajo.....	13
2.2.1.2. Derechos fundamentales del trabajador.....	13

2.2.1.2.1. En la declaración de los derechos humanos.....	13
2.2.1.2.2. En la constitución política del Perú.....	14
2.2.1.3. Beneficios sociales.....	15
2.2.1.3.1.1. Concepto.....	15
2.2.1.3.1.2. Tipos de beneficios	16
2.2.1.3.2. Principio de la motivación de las resoluciones.....	30
2.2.2. Bases teóricas procesales.....	20
2.2.2.1. Proceso ordinario laboral.....	20
2.2.2.1.1. Concepto	20
2.2.2.1.2. Juez competente y materias que se tramitan.....	20
2.2.2.1.3. Principios aplicables	21
2.2.2.1.4. Etapas del Proceso.....	22
2.2.2.1.4.1. Etapa de confrontación de posiciones	22
2.2.2.1.4.2. Etapa de actuación probatoria	22
2.2.2.1.5. Plazos aplicables.....	23
2.2.2.1.5.1. Plazos para contestar la demanda y emitir sentencia.....	23
2.2.2.1.6. La audiencia única dentro del proceso ordinario laboral.....	23
2.2.2.1.6.1. Citación y efectos de inasistencia a la audiencia única	24
2.2.2.1.6.2. Saneamiento procesal	24
2.2.2.1.6.3. Conciliación.....	24
2.2.2.1.6.4. Fijación de los puntos controvertidos.....	25
2.2.2.1.6.5. Actuación de pruebas	25
2.2.2.2. Sujetos del proceso	25
2.2.2.2.1. Concepto.....	25
2.2.2.2.1.1. El juez	26

2.2.2.2.1.2. Las partes del proceso.....	26
2.2.2.3.La prueba.....	27
2.2.2.3.1. Concepto.....	27
2.2.2.3.1.1.Sentido común y jurídico de la prueba.....	28
2.2.2.3.1.2.En sentido jurídico procesal.....	28
2.2.2.3.1.3.Concepto de prueba para el juez.....	28
2.2.2.3.2. El objeto de la prueba.....	28
2.2.2.3.3. El principio de la carga de la prueba.....	29
2.2.2.3.4. Valoración y apreciación de la prueba.....	30
2.2.2.3.5. Sistemas de valoración de la prueba.....	30
2.2.2.3.6. Finalidad y fiabilidad de las pruebas.....	31
2.2.2.4. Documentos como medio de prueba.....	32
2.2.2.4.1. Regulación.....	32
2.2.2.5. La sentencia.....	33
2.2.2.5.1. Estructura de la sentencia.....	33
2.2.2.5.2. Principios relevantes en el contenido de una sentencia.....	34
2.2.2.5.2.1. Principio de congruencia procesal.....	34
2.2.2.5.2.2. Principio de la motivación de las resoluciones.....	34
2.2.2.6.Los medios impugnatorios.....	35
2.2.2.6.1. Clases de medios impugnatorios.....	35
2.2.2.6.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	36
2.2.2.6.3. Medios impugnatorios en el proceso judicial en estudio.....	36
2.3.Marco conceptual.....	37
2.4.Hipótesis.....	38
III. METODOLOGIA.....	39

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.....	39
3.2. Población y muestra.....	40
3.3. Variables. Definición y operacionalización	41
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de información.....	42
3.5. Método de análisis de datos.....	43
3.5 Aspectos éticos.....	44
IV. RESULTADOS	45
DISCUSIÓN.....	49
V. CONCLUSIONES.....	52
VI. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS	59
Anexo 01. Matriz de consistencia	60
Anexo 02. Instrumento de recolección de información (Lista de cotejo)	61
Anexo 03. Objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia	67
Anexo 04. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	94
Anexo 05. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados.....	100
Anexo 06. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias	116
Anexo 07. Declaración de compromiso ético y no plagio	159

Lista de Tablas

	Pág.
- Calidad de la sentencia de primera instancia.....	42
- Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	44

Resumen

En la presente investigación el tema de estudio fue la calidad de sentencias de un proceso judicial de pago de beneficios sociales, emitidas por el distrito judicial de Tumbes, teniendo como problema de investigación: ¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda sobre pago de beneficios sociales, expediente N° 00001-2019-0-2601-JR-LA-02, del distrito judicial de Tumbes. 2024?. El objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado; la metodología empleada es de tipo aplicada con enfoque cualitativo; nivel descriptivo, diseño no experimental, retrospectivo y transversal; las técnicas aplicadas para extraer los datos de las sentencias pertenecientes a un solo proceso judicial, son: la observación y el análisis de contenido; el instrumento empleado una lista de cotejo. De acuerdo a los resultados la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la primera sentencia es: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que de la segunda sentencia: muy alta, muy alta, y muy alta. En conclusión, ambas sentencias se ubicaron en el rango de muy alta de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio, de esta manera diríamos que, el objetivo general del proyecto de investigación se pudo lograr.

Palabras clave: beneficios sociales calidad, motivación, pago y sentencia.

Abstracts

The objective of this investigation is: to determine the quality of the first and second instance rulings on the payment of social benefits, file No. 00001-2019-0-2601-JR-LA-02, of the judicial district of Tumbes; It is descriptive level; qualitative type; non-experimental, retrospective and transversal; The techniques applied to extract data from sentences belonging to a single judicial process are: observation and content analysis; the instrument used a checklist. According to the results, the quality of the expository, consideration and resolution part of the first sentence is: very high, very high and very high; while from the second sentence: very high, very high, and very high. In conclusion, both sentences were located in the very high range according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, applied in the present study, in this way we would say that the general objective of the research project could be achieved.

Keywords: social benefits quality, motivation, payment and sentence.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción del problema

En relación en el contexto internacional:

En Colombia Acosta-Agorte (2021), manifiesta que según el informe de la Red Ciudades titulado “Cómo Vamos”, tres de cada diez ciudadanos no confían en las instituciones judiciales del país. En ese sentido, la encuesta base del estudio reveló que al menos el treinta por ciento de las personas evitan recurrir a los sistemas de justicia porque, aparentemente, genera desconfianza. Además, el 43% de las personas encuestadas manifestaron que el sistema judicial del país es lento e ineficaz creando insatisfacción en los usuarios.

En relación con el contexto nacional

En Perú, la Administración de Justicia ha experimentado una crisis que ha revelado varias deficiencias, como la subordinación al poder político, nombramientos irregulares, ineficacia y escasez de recursos. La corrupción hace que las decisiones judiciales sean negociables, lo que introduce un elemento anormal de imprevisibilidad en la ejecución efectiva de la ley.

Según cifras indicadas por el INEI (2018), demostraron que una gran mayoría de peruanos por los pocos recursos económicos que poseen no pueden acceder a la administración de justicia y hacer prevalecer sus derechos, particularmente por tener desconocimiento sobre la protección de sus derechos, aunado a ello se suma la corrupción latente dentro del poder judicial, intensificando aún más esta problemática. En términos porcentuales en septiembre del 2017, solo un 13,9 % de población brindaba su respaldo a lo resuelto por el poder judicial, estas cifras entre los meses de septiembre a febrero del 2018 solo habrían aumentado un 0,9 %. Sin embargo, en su gran mayoría se registra un gran grado de desconfianza hacia el sector de justicia, el cual en estas mismas fechas contaba con un 87% de desaprobación y desconfianza.

Para el autor Sáname(2021) la función jurisdiccional que vienen desempeñando algunos funcionarios, no ha hecho más que acrecentar esta crisis, con el incumplimiento de sus funciones encomendadas, que solo entorpecen el correcto desarrollo del sistema de justicia volviéndolo ineficiente, letardado y hasta parcializado, teniendo como resultado la poca credibilidad de lo resuelto, pues los usuarios tienen una imagen dañada del sistema de justicia, sumado a ello, tenemos la carga procesal por falta de celeridad. Todo esto en perjuicio del poder judicial.

Los peruanos desconfían del sistema judicial porque creen internamente que el poder judicial es un bastión de etiqueta y costumbres obsoletas, y el formalismo claramente prevalece en la misión judicial.

En cuanto al ámbito local Peña (2021), explica que cuando no hubo una correcta motivación en las sentencias de primera instancia estos casos regresan al órgano judicial para ser llevados a segunda instancia, pues los usuarios no se encuentran conforme con lo resuelto requiriendo que las sentencias sean apeladas pues desconfían de los fallos jurisdiccionales, lo que los lleva a pensar que los fallos finales de los tribunales de justicia de Tumbes, no brindan las garantías adecuadas al no cumplir con este principio. El problema actual del Distrito Judicial de Tumbes es el desinterés que muestran los servidores encargados de las áreas administrativas por darle celeridad a los tramites aduciendo que hay una gran cantidad de procesos sin ser ejecutados debido a la falta de recurso humano en este distrito judicial, Haciendo que la resolución del proceso sea extendida fuera de los plazos que la ley ha establecido todo ello producto de la carga procesal ya mencionada.

Dentro de los principales problemas que han surgido podemos encontrar tres que encabezan los primeros lugares, siendo estas la corrupción de funcionarios que viene alcanzando altos picos, el silencio administrativo a lo que se le suma la indiferencia, situaciones que ocasionan que los derechos de los ciudadanos que hacen uso de la administración de justicia se vean gravemente violados y lesionados. Estos problemas han surgido como resultado de la tutela judicial legal, ya que los casos se trasladan a los tribunales mediante métodos administrativos controvertidos, lo que significa que sus derechos se vulneran y no se les brinda las garantías judiciales requeridas.

Asimismo, referente al objeto de estudio materia de esta investigación, uno de los problemas más comunes es el incumplimiento de las formalidades que contempla la norma legal para su estructura. En ese sentido se investigará la calidad de las resoluciones judiciales en este caso sentencias correspondiente a ambas instancias, a través de un enfoque cualitativo que busca evaluar criterios contenidos en la parte expositiva, considerativa y resolutive de la misma. Se espera que las mismas cumplan con las interpretaciones legales pertinentes, una correcta adecuación en la norma sobre la pretensión en particular y de ser el caso si la decisión vulnera o no algún derecho humano o reglas impuestas.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la Calidad de Sentencia de Primera y Segunda Instancia sobre pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el expediente N° 00001 -2019-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes, Perú 2024?

1.2.1. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre Pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?
- b) ¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la calidad de la Sentencia de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el expediente N° 00001 -2019-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes, Perú 2024

1.3.2. Objetivos específicos

- 1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
- 1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado

1.4. Justificación de la investigación

La investigación es justificable porque aborda una variable que es de interés social, puesto que está orientada al estudio de aquellas situaciones relacionadas al sistema judicial, en este caso las resoluciones judiciales (sentencias), cuya calidad se ve muchas veces menoscabada por la relación que se le ha dado al sistema de justicia y la corrupción, lo que ha generado desconfianza en los usuarios.

En cuanto al proceso de estudio existen trabajadores a quienes se les vulnera el derecho a una estabilidad laboral, pues sus contratos se encuentran suscritos muchas veces por un corto periodo (tres meses). Vulnerándoseles sus derechos a recibir beneficios sociales por la modalidad de contrato que no genera ningún vínculo laboral con la entidad. Al respecto es menester hacer la precisión que la calidad de las sentencias se encuentra vinculado a la administración de justicia, como función pública del estado y los derechos fundamentales de la persona humana, por consiguiente, la línea de investigación está ubicada dentro del derecho constitucional.

En el ámbito universitario, la universidad y comunidad estudiantil se beneficiará de este estudio desde una perspectiva institucional, ya que contribuirá a la biblioteca al servir como una fuente de consulta para futuras investigaciones que realizarán las próximas generaciones de estudiantes.

De igual forma se busca ayudar a los trabajadores jurisdiccionales en la toma de decisiones acertadas, que permita la proposición de nuevas reformas teniendo como apoyo nuestro instrumento de medición de calidad, en lugar de copiar modelos que no se ajustan a nuestras circunstancias. A través de este trabajo, esperamos realizar cambios cualitativos y cuantitativos; sin embargo, no podrá abordar problemas tan complejos, por lo que aún se tendrá que enfrentar aquellos problemas que aún están muy arraigados. Sin embargo, al ser la función jurisdiccional una función tan importante, buscamos dar un primer salto que contribuya a mejorar la imagen de esta institución. De igual forma es importante estudiar y llevar a cabo investigaciones sobre las decisiones tomadas por los magistrados, evaluando su estructura y adecuación de los hechos facticos y jurídicos, para determinar si se realizaron de acuerdo con los principios o normas del marco legal.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedente Internacionales

Chimborazo y Naranjo (2022); en su investigación **titulada** “Las líneas jurisprudenciales de la Corte Constitucional sobre la motivación de las sentencias en acciones de protección en relación a los derechos fundamentales en el Estado Constitucional del Ecuador”. Tuvo como **objetivo** establecer una postura jurídica en relación a las líneas jurisprudenciales de la Corte Constitucional sobre la motivación de las sentencias en Acciones de Protección en relación a los derechos fundamentales del debido proceso y la seguridad jurídica en el Estado Constitucional del Ecuador. La **metodología** aplicada fue el enfoque cualitativo, descriptivo; y análisis de la doctrina, legislación y jurisprudencia y sentencias relativas al tema de estudio, se aplicaron métodos teóricos y prácticos. **Los resultados** permiten establecer las deficiencias existentes en la motivación de sentencias y como esto comprometería la vigencia de los derechos fundamentales para su enmienda. Arribando a las siguientes **Conclusiones**: de las sentencias analizadas en los años 2019 y 2020, se concluye que la Corte Constitucional ha creado una nueva línea jurisprudencial para la motivación de las sentencias, como una garantía básica del debido proceso y del derecho a la defensa. La nueva línea jurisprudencial de la Corte Constitucional, en cuanto, a la motivación es la enunciación de las normas o principios jurídicos en que fundamentan su decisión; y, argumentan la pertinencia de la aplicación de las normas o principios jurídicos a los antecedentes de hecho y exhortan que las decisiones serían coherentes entre las premisas fácticas, las disposiciones aplicadas al caso concreto y a la conclusión; que el pronunciamiento son razonadas sobre los argumentos principales expuestos. • Del análisis realizado por la Corte Constitucional, se basó en tres parámetros establecidos mismos que son razonabilidad, lógica y comprensibilidad; aclaran que dichos elementos no son concurrentes, es decir, bastó que uno de ellos no cumplió, por lo que, determinó que las sentencia o auto carece de motivación y como tal vulnero el derecho al debido proceso y tutela judicial efectiva. (p. 46)

Nahín y Lara (2021) en su trabajo de investigación para obtener el título de abogado en la Universidad San Gregorio de Portoviejo de Ecuador, **titulada** “Caso contencioso

Administrativo N° 13801-2009-0055”, tuvo como **objetivo** identificar y focalizar todos aquellos errores que se encuentren en la sentencia No. 13801-2009-0055, de manera que podamos aportar a la comunidad del Derecho y fortalecer el conocimiento para evitar eventuales errores que podrían suscitarse. La **metodología** utilizada fue descriptiva- observacional. Arribando a las siguientes **conclusiones**: El Tribunal Contencioso Administrativo debió valorar tanto las pruebas de los accionados como la del accionante, ya que el ex servidor público era el legítimo activo de la causa y principal afectado, pues, evidenciamos la resolución del Tribunal que solo consideró las pruebas presentadas por los accionados y en base a eso motivó su sentencia. El tribunal no actuó con objetividad al momento de tomar una decisión, no observamos una coherencia entre el hecho y derecho, y no existe relación alguna que justifique lo actuado. No se aplicó la “causal formar”, lo que implica que en la sentencia se encuentre los tres requisitos sine qua non para considerarla verdaderamente motivada, dichos requisitos son la Expositiva, que contiene la narración de los antecedentes que dan origen al fallo, la Considerativa o Motiva, que contiene el análisis del asunto materia de decisión, o sea, los fundamentos de hecho y de derecho en que se apoya con la referencia a las disposiciones legales correspondientes, es decir, no se observó que el tribunal haya expuesto cual fue el camino lógico jurídico que recorrió hasta arribar a la decisión y la Dispositiva o Resolutiva, que contiene propiamente la decisión del asunto sometido a conocimiento del juez. (p. 56)

Torres et al. (2020) en su artículo científico de la Universidad de la Costa - Colombia **titulado** “El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: caso Villavicencio, Colombia”, tuvo como **objetivo** analizar los procesos de gestión humana en los hoteles pymes de Villavicencio (Colombia); para el caso, centrándose en los beneficios sociales que se implementan en estas organizaciones, sean estos legales o extralegales. La **metodología** utilizada fue de tipo descriptiva donde se examinaron las características de las ayudas sociales ofrecidas por los hoteles a sus empleados, obteniendo información relevante acerca de los tipos, enfoques y frecuencia de pago y su influencia en la satisfacción laboral. **Concluyendo** que la implementación de los beneficios sociales en estas empresas, afecta de manera positiva, pero no lo suficiente para motivar, al solo otorgar un pequeño porcentaje de estos auxilios a sus empleados, más allá de lo que exige la ley colombiana. Razón por la cual es necesario ofrecer

apoyos sociales centrados en diferentes enfoques a los normalmente utilizados, tales como: salud, educación y económicos, para así motivar al colaborador dentro de la organización, estimulando el realizar las funciones que desempeñan y mejorando así su rendimiento laboral. (p. 48)

Agudo (2020) presento una investigación en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador **titulada** “El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del cantón Ambato.”, que estableció como **objetivo** elaborar un estudio crítico jurídico acerca del derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato. La **metodología** fue de enfoque, cualitativa, de tipo descriptivo. **Concluyó** que la existencia de una notable cantidad de consultas y quejas por parte de trabajadores y empleados de empresas públicas se genera de forma permanente en el Ministerio de Trabajo de Ambato, siendo esta la institución que, en representación del Estado, intenta resolver particularidades resultantes de la relación laboral. En particular, en lo que se refiere a la aplicación de la normativa vigente y las dudas que resultan debido a ciertos vacíos jurídicos que no solo requieren interpretación urgente, el requerimiento se relaciona también a la búsqueda de una pronta solución, para garantizar el Derecho al trabajo y fomentar los mecanismos para que en el futuro no se mantenga esta inestabilidad jurídica. Más aún, si la falta de solución a las controversias manifestadas entre estado y particulares se sigue prolongando, será la clase trabajadora quien terminará sufriendo pérdidas económicas. (p. 87)

2.1.2. Antecedentes nacionales

Mora (2023) en su tesis **titulada** “Calidad de sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre el Pago de Beneficios Sociales, Expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01 Distrito Judicial de Lambayeque, 2023” tuvo como **objetivo** determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en estudio. La **metodología** empleada fue de tipo cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño no experimental retrospectivo y transversal, la unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante un muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. **Concluyendo** que calidad

de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales en el expediente en estudio, fueron de rango mediana y baja, respectivamente. (p. 62)

Silva (2023) en su tesis para optar el título profesional en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote- Chimbote **titulada**. “Calidad de sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre el Pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el Expediente N.º 01711-2019-0-3202-JR-LA-01 Del Distrito Judicial de Lima Este- Lima, 2023” tuvo como **objetivo** determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, en esa misma línea de ideas determinar la motivación que tuvo al emitir las sentencias en estudio. La **metodología** empleada fue de tipo cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño no experimental retrospectivo y transversal, la unidad de análisis estuvo constituido por un expediente judicial seleccionado mediante un muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo. Discusión de los resultados obtenidos se logró evidenciar que la calidad de las tres partes de la sentencia tanto expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia **Concluyendo** que calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el Expediente N° 01711-2019-0-3202-JR-LA-01 Del Distrito Judicial de Lima Este- Lima, fueron de rango muy alto y muy alto, respectivamente. (p. 47)

Rimarachin (2022) en su tesis **titulada** “Calidad de sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre el Pago de Beneficios Sociales, Expediente N° 00839-2015-0-1708-JM-LA-01 Distrito Judicial de Lambayeque, 2022” tuvo como **objetivo** determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia del expediente en estudio. La **metodología** empleada fue de tipo cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño no experimental retrospectivo y transversal, la unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante un muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. **Concluyendo** que calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales en el expediente en estudio, fueron de rango muy alta y muy alta,

respectivamente en concordancia con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales adecuados, utilizados en el presente estudio. (p. 68)

Reyes (2022) en su Tesis para optar el título de abogado en la Universidad los Ángeles de Chimbote- cede Chimbote **titulada** “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o indemnización en el expediente N°00079- 2011-0-2006-JR-LA-01; Distrito Judicial de Sullana- Sullana. 2022”, tuvo como **objetivo** determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización en el expediente N°00079-2011-0-2006-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana- Sullana 2022, según los parámetros doctrinales, jurisprudenciales y normativos pertinentes. **La metodología** empleada fue de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal, teniendo como unidad de análisis un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, la técnica utilizada fue de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. En **conclusión**, la calidad de ambas sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango Muy Alta respectivamente. (p. 49)

2.1.3. Antecedentes locales

Pintado (2023) en su Tesis para optar el título de abogado en la Universidad los Ángeles de Chimbote- **titulada** “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia, sobre Pago de Beneficios Sociales en el expediente N°000513- 2016-0-2601-JR-LA-02; Distrito Judicial de Tumbes - Tumbes 2023”, tuvo como **objetivo** determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre Pago de Beneficios Sociales del expediente en estudio. **La metodología** empleada fue de tipo cualitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal, la unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, la técnica utilizada fue de la observación y el análisis de contenido. **Concluyendo** que la calidad de ambas sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta respectivamente. (p. 67)

Chancafe (2022), en su tesis **titulada** “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización por despido arbitrario, en el

expediente n° 00004-2015-0-2601-jr-la-01, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2022”, tuvo como **objetivo** determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización por Despido Arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00004-2015-0-2601-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2022.”. La **metodología** utilizada fue de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad muestral fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. **Concluyendo** que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente de acuerdo a los resultados obtenidos de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes tanto a la sentencia de primera como de segunda instancia. (p. 62)

Gonzaga (2021) en su Tesis para optar el título de abogado en la Universidad Nacional de Tumbes **titulada** “Reconocimiento judicial de beneficios sociales del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 al personal obrero público, dirección Regional de Transporte-Tumbes 2020”, tuvo como **objetivo** determinar legalidad del reconocimiento judicial del régimen laboral de la actividad privada al personal obrero de la dirección Regional de Transporte-Tumbes. Así como las consecuencias generadas con dicho reconocimiento. **La metodología** empleada fue de enfoque cualitativo, diseño no experimental, de tipo descriptiva-explicativa. **Concluyendo** que el reconocimiento judicial de los beneficios laborales del régimen de la actividad privada deviene en irregular, puesto que al contar con una significativa fundamentación y motivación jurídica, la entidad n cuestión no cumple en todos sus términos la ejecución de la sentencia de primera instancia , sentencia de Vista, y sentencia Casatorio emitida en el expediente N° 000189-2005-0-2601-JR-LA-03, además que dicho reconocimiento genero una desigualdad económica entre todos los servidores de la dirección Regional. (p. 72)

More (2021), en su tesis **titulada** “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre declaración de existencia de relación laboral a plazo indeterminado, pago de beneficios

sociales, indemnización y otros; Expediente N° 00483-2016-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2021”, tuvo como **objetivo** determinar ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre declaración de existencia de relación laboral a plazo indeterminado, pago de beneficios sociales, indemnización y otros, en el Expediente N°00483-2016-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes, 2021?. La **metodología** utilizada fue de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad muestral fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. **Concluyendo** que la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de: alta calidad y la segunda instancia se ubica en el rango de: muy alta calidad (p. 49)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases teóricas sustantivas

2.2.1.1. El contrato de trabajo

2.2.1.1.1. Concepto

Para Arévalo (2021) el contrato de trabajo se establece como un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador. Este acuerdo implica que el trabajador se compromete a realizar servicios de manera personal y subordinada, mientras que el empleador se obliga a pagar una remuneración por dichos servicios. Este tipo de contrato es fundamental para definir la relación laboral y los derechos y obligaciones que surgen de ella, como la protección del trabajador, las condiciones de trabajo, y la seguridad social, entre otros aspectos. (p. 16)

2.2.1.1.2. Elementos de la relación laboral

Según el mismo autor los elementos esenciales son los siguientes:

a) Prestación personal. se refiere a una obligación laboral donde el trabajo debe ser realizado directamente por el empleado contratado, sin la posibilidad de delegar dicha tarea a

terceros. Esta obligación se basa en las cualidades personales del trabajador, conocida como "intuitu personae", lo que significa que la selección del trabajador se ha hecho teniendo en cuenta sus habilidades y características específicas para el trabajo en cuestión. (p.38)

b) Subordinación. La subordinación laboral es un principio fundamental en el derecho del trabajo que establece la relación de dependencia entre el empleado y el empleador. Esta relación implica que el trabajador debe someter su capacidad de trabajo bajo las directrices y el control del empleador, quien tiene la facultad de dirigir cómo, cuándo y dónde se realiza el trabajo. Esta dinámica debe operar siempre dentro del marco legal y respetando los acuerdos colectivos y las prácticas habituales. (p.42)

c) Remuneración: referente al pago que recibe un empleado por sus servicios prestados. Este pago puede incluir, además del salario base, diversas compensaciones como bonificaciones, comisiones, horas extras y beneficios sociales. La estructura de la remuneración está diseñada para recompensar la dedicación, habilidad y esfuerzo del trabajador, y a menudo refleja la complejidad y responsabilidad de las tareas realizadas. (p.39)

2.2.1.1.3. Tipos de contrato de trabajo laboral

El Instituto de Ciencias Hegel (2021) En Perú, el marco laboral establece dos categorías principales de contratos de trabajo: plazo indefinido y plazo fijo. Los contratos a plazo indefinido no tienen una fecha de finalización establecida y pueden terminar por varias razones, como despido, renuncia voluntaria, jubilación, incapacidad por enfermedad o accidente, o el fallecimiento del empleado. Por otro lado, los contratos a plazo fijo están diseñados para durar un período específico, con fechas de inicio y finalización claramente definidas, y suelen utilizarse para proyectos temporales o estacionales, o cuando la ley lo especifica. Estas modalidades contractuales reflejan la flexibilidad y estructura del sistema laboral peruano, permitiendo a los empleadores y trabajadores acordar términos que se alineen con sus necesidades y las demandas del mercado laboral.

2.2.1.1.4. Extinción del contrato de trabajo

En Perú, la terminación de la relación laboral puede ocurrir de diversas maneras, tal como lo indica el Instituto de Ciencias Hegel (2021):

- a) El vencimiento del contrato se da cuando se cumple el plazo acordado entre el empleador y el trabajador.
- b) La renuncia es una decisión voluntaria del trabajador de finalizar su contrato de trabajo.
- c) El despido puede ser justo, por razones que la ley considera válidas, o arbitrario, cuando no se justifica legalmente.
- d) La jubilación ocurre cuando el trabajador alcanza la edad y los requisitos establecidos por la ley para retirarse.
- e) Finalmente, situaciones imprevistas como enfermedad, accidente o muerte también pueden ser causas de terminación del vínculo laboral.

2.2.1.2. Derechos Fundamentales del trabajador

2.2.1.2.1. En la Declaración de los derechos humanos

El artículo 23 de la declaración de los derechos humanos prescribe que toda persona tiene derecho al trabajo, debiendo este cumplir con las medidas garantistas que le permitan al trabajador realizar sus labores de manera tal que este le permita tener una vida digna tanto para si como para su familia. Este derecho es elegido libremente y la contraprestación debe ser proporcional y equitativa a la labor realizada, y de ser el caso esta será completada con cualquier medio de protección social para el trabajador.

De igual forma el artículo 24 de la presente declaración, otorga el derecho a las vacaciones pagadas de los trabajadores a fin de que estos puedan disfrutar de tiempo libre para ellos y su familia resaltando el derecho al descanso que cada persona debe tener, así como también estableciendo límites en los horarios de trabajo al señalar que estos deben ser dentro de un límite razonable. Finalmente el artículo 25 de la precisada declaración, acoge los beneficios sociales del trabajador como son las asignaciones familiares, seguros sociales de salud, jubilación, escolaridad, pues establece el derecho que tiene toda persona a tener un nivel de vida adecuado que le permita tener asegurada a su familia, salud, servicios sociales necesarios, asistencia médica y los seguros de desempleo ya sea por enfermedad, invalidez o viudez o por alguna causa ajena a la propia voluntad que lo dejen en estado de indefensión o subsistencia, asimismo establece las

licencia por maternidad al señalar que tanto la infancia como la maternidad tiene derecho a recibir los cuidados y asistencias necesarias. (Naciones Unidas)

2.2.1.2.2. En la Constitución Política del Perú

La constitución política del Perú establece la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad al considerarlas como el fin supremo de la sociedad y del estado en tal sentido establece dentro de los derechos fundamentales el derecho a la salud este derecho está contemplado en el artículo 7 de la precisada ley en el cual se señala que toda persona tiene derecho a la protección a su salud y no solo protege a la persona en forma individual sino también en el ámbito familia.

La salud es un derecho en sí mismo que permite a la persona el ejercicio de los demás derechos es por ello que debe entenderse que la salud es la facultad para que cualquier persona pueda disfrutar de las condiciones mínimas que le permitan ejercer sus otros derechos, como es alimentación, vestido, vivienda y trabajo, así como también el derecho a las condiciones mínimas de salubridad a fin de vivir una vida digna. En concordancia con este artículo se encuentra el artículo 10 de nuestra carta magna en el cual se encuentra previsto el derecho a la seguridad social, con este derecho se busca proteger a las personas frente a las contingencias que se puedan presentar en sus vidas, así mismo busca también que a través de los regímenes de pensiones se pueda elevar la calidad de vida cuando esta se encuentre incapacitada de velar por sí misma.

De igual forma el artículo 11° señala la libertad o libre acceso a las prestaciones pensionarias y de salud, garantizando así el derecho fundamental a una pensión, estando constituido por tres elementos el derecho a una pensión, a no ser privado arbitrariamente de ella, y el derecho a una pensión mínima vital. En cuanto al derecho de trabajo, este se encuentra reconocido en el artículo 22° de esta Carta Magna, en el cual se establece el fomento al empleo es un deber y un derecho que tiene toda persona, con este artículo permite que se pueda acceder a un puesto de trabajo, así como también a no ser despedido si no media una causa justa.

Por otra parte el artículo 24° de la citada norma prescribe los derechos que le asisten al trabajador señalando como prioridad del empleador el pago remunerativo así como de los beneficios sociales de los trabajadores, frente a cualesquiera otra obligación que pudiera

presentársele, así mismo prescribe que nadie está obligado a prestar servicios sin que estos sean retribuidos den forma justa y equitativa, por lo que el trabajador tiene el derecho a una remuneración que le asegure una vida digna y garantice tanto su bienestar como el de su familia.

2.2.1.3. Beneficios Sociales

2.2.1.3.1. Concepto

Toyama (2015) define a los beneficios sociales como todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, sin importar su origen (lega, heterónimo o convencional), su monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio de la relación de género (especie, obligatoriedad o voluntariedad). (p. 54)

García (2018) resalta que estas prestaciones no son remunerables ni acumulables, sino que se ofrecen con el objetivo de mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia. Este enfoque subraya el papel del empleador en proporcionar condiciones de trabajo que no solo beneficien al empleado en términos económicos, sino también en su bienestar general. En este contexto, la Ley General de la Seguridad Social, actualizada a 2024, establece el marco legal para la colaboración entre trabajadores y empresarios en la gestión de la seguridad social, garantizando así la protección social de los trabajadores

Desde el punto de vista jurídico, conceptual y doctrinal, los beneficios sociales se determina por los derechos que tiene el trabajador a que se le otorgue una prestación específica, separada de la remuneración pagada en forma de remuneración por el trabajo realizado; con o sin pago de una determinada cantidad, que puede tener o no carácter de pago, persiguiendo los fines previstos por la legislación aplicable, acuerdo de las partes (individual o convenio colectivo), decisión unilateral del empleador o normativa según costumbres. y tradiciones. (aempresarial.com, 2017)

Cuando hablamos de liquidación de beneficios sociales, se refieren a la cantidad de dinero que recibe un empleado al terminar su empleo, incluidos pagos por gratificaciones trucas, vacaciones trucas y compensación por tiempo de servicios. El empleador anuncia la situación de los empleados en baja en su nómina de pagos mensual. (Díaz, 2018)

Otra delimitación de beneficios sociales es la conceptualizada por Delgado (2018) quien señala que es la cantidad de dinero que el empleador paga al empleado además del salario mensual. Para obtener este derecho deberá cumplir con los requisitos establecidos por la ley.

Estos informes suponen un aumento de activos para compensar el aumento previsto de gastos durante estas dos temporadas del año. (p. 63)

2.2.1.3.2. Tipos de beneficios laborales

El ordenamiento jurídico en Perú establece una serie de beneficios laborales que son derechos de los trabajadores en el marco de una relación laboral. Estos beneficios están diseñados para proporcionar una compensación adicional y protección a los empleados.

- a) Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad son pagos adicionales que se otorgan dos veces al año como una forma de compartir las ganancias de la empresa.
- b) La asignación familiar es un beneficio para los trabajadores con hijos dependientes.
- c) La bonificación por tiempo de servicios recompensa la lealtad y la dedicación de los empleados a largo plazo.
- d) El seguro de vida es una protección vital que asegura el bienestar financiero de la familia del trabajador en caso de un evento desafortunado. La participación en las utilidades permite a los empleados compartir directamente en el éxito financiero de la empresa.
- e) la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) funciona como un fondo de seguridad para los trabajadores en caso de terminación del empleo. Cada uno de estos beneficios refleja el compromiso del sistema legal peruano con el bienestar de los trabajadores y sus familias.

En este caso, los trabajadores reciben beneficios sociales a través de la prestación de servicios bajo un régimen privado, tal como lo establecen las leyes de productividad y competitividad (Decreto Leg. 728), la Ley de carrera administrativa (D.L 276), la Ley de contratos administrativos de servicios (D. L. 1057) y la Ley N°30057 Ley de productividad y competencia. Todo trabajador o empleado sujeto a cualquiera de los sistemas laborales anteriores recibirá beneficios sociales acordes a la ley, y el empleador debe legalmente otorgarlos.

El Decreto Legislativo N.º 1057 regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios en Perú, estableciendo un marco legal que garantiza los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo dentro de la administración pública. Este decreto es de particular importancia para los trabajadores no regulares, como los camareros mencionados, ya que establece las condiciones bajo las cuales se pueden contratar y los derechos

laborales correspondientes. Es esencial que los municipios y servidores públicos cumplan con este decreto al contratar personal, para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores, incluyendo la estabilidad laboral, compensación por tiempo de servicio y pago por horas extras. La correcta aplicación de este régimen especial es crucial para prevenir la afectación de los beneficios laborales y garantizar un trato justo para todos los trabajadores en el sector público

A) Gratificaciones Legales: están constituidas por las bonificaciones (dinero), que el empleador otorga a sus empleados adicional a su remuneración mensual, siempre que este cumpla con los requisitos correspondientes

B) Gratificaciones No Remunerativas. Este tipo de gratificaciones, buscan que provisionalmente el trabajador quede protegido frente a una contingencia, en este tipo de gratificaciones se encuentran el seguro de vida, compensación de tiempo de servicio CTS y cualquier otra forma de participación que beneficie al trabajador.

A) Seguro de Vida El seguro de vida es una herramienta financiera esencial firmada entre el empleador y empleado que proporciona seguridad económica a los beneficiarios en caso de fallecimiento o invalidez permanente del asegurado. Este tipo de seguro garantiza que, ante tales eventos desafortunados, se entregue una compensación económica por parte del empleador, lo cual puede ser de gran ayuda para proteger el bienestar financiero de la familia o dependientes del asegurado. Toyama (2015)

B) Participación de Utilidades. Este derecho constitucional permite que los trabajadores compartan las ganancias de las empresas para las que trabajan, reflejando la idea de que los empleados deben beneficiarse del éxito que ayudan a crear. Además de ser un incentivo para los trabajadores, la participación en las ganancias busca fomentar una mayor implicación y compromiso con el desempeño de la empresa. Este mecanismo no solo reconoce la contribución de los empleados al crecimiento empresarial, sino que también promueve la justicia social y la equidad en el ámbito laboral.

C) Compensación por Tiempo de Servicios La compensación por tiempo de servicio (CTS) en Perú es un beneficio laboral que funciona como un fondo de contingencia para el trabajador en caso de desempleo. Este sistema garantiza que, cada semestre, las empresas

depositen una suma de dinero equivalente a un mes de sueldo por año de servicio en una cuenta bancaria a nombre del empleado. Este fondo no solo brinda seguridad económica al trabajador y su familia ante una eventual pérdida del empleo, sino que también puede ser utilizado como garantía para préstamos o como un ahorro a largo plazo. La CTS es un ejemplo de cómo las políticas laborales pueden ofrecer protección y estabilidad a la fuerza laboral, asegurando que los derechos de los trabajadores sean respetados y promoviendo un ambiente de trabajo justo y equitativo.

D) **Asignación Familiar** es un beneficio económico destinado a los trabajadores del sector privado, que tiene como finalidad apoyar económicamente la crianza y cuidado de los hijos menores de edad. Este beneficio se otorga mensualmente y su monto no está sujeto a negociación colectiva, asegurando así una ayuda constante para el trabajador. Es importante destacar que este beneficio se concede sin importar el número de hijos que tenga el empleado, garantizando un soporte económico para las familias trabajadoras.

2.2.1.3.2.1. Bonificación por escolaridad

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Perú, tal como se cita en la obra de Puntriano (2019), establece un precedente importante en la gestión de beneficios laborales. Según esta, un beneficio otorgado por al menos dos años consecutivos se convierte en un derecho adquirido por los trabajadores, obligando a la empresa a mantener dicho beneficio. Esto aplica para el bono por escolaridad en las empresas privadas, que, aunque inicialmente no es mandatorio y depende de la voluntad de la empresa o de acuerdos sindicales, puede convertirse en una obligación si se ha otorgado consistentemente durante dos años. Este principio busca proteger la expectativa legítima de los trabajadores y asegurar una mayor estabilidad en sus ingresos. La ley de presupuesto anual define el monto de la bonificación por escolaridad, lo que garantiza su aplicación tanto en el sector público como en el privado y las fuerzas armadas, promoviendo así la equidad en el tratamiento de este beneficio. (p.25)

2.2.1.3.2.2. Compensación por tiempo de servicios

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social clave en Perú, diseñado como un ahorro forzoso para los trabajadores. Según Montoya (2018), este beneficio tiene como objetivo proporcionar seguridad financiera ante la terminación del vínculo laboral,

permitiendo a los trabajadores y sus familias enfrentar futuras contingencias y cubrir sus necesidades durante el período de transición hasta encontrar un nuevo empleo. La CTS se acumula anualmente y se paga al finalizar la relación laboral, calculándose en base al tiempo de servicio y el salario del trabajador. Este sistema no solo ofrece una red de seguridad económica, sino que también promueve la estabilidad laboral y social. (p.63)

2.2.1.3.2.3.Remuneración Básica

Según Ferro (2019), hay conceptos que no se incluyen en el cálculo de beneficios laborales que dependen de la remuneración, como la remuneración vacacional, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones, utilidades y contribuciones a la seguridad social. Esto se alinea con el Artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece que la remuneración comprende todo lo que el trabajador recibe por sus servicios, ya sea en dinero o en especie, y que debe ser de su libre disposición. Además, el mismo artículo aclara que los montos otorgados específicamente para la nutrición no se consideran parte de la remuneración para el cálculo de estos beneficios. Es importante que tanto empleadores como empleados comprendan estas distinciones para asegurar una correcta aplicación de los derechos y obligaciones laborales. (p. 67)

2.2.1.3.2.4.Bonificación por función jurisdiccional

Vilca (2023) La Ley de Presupuesto del sector público de 1996 establece en su décimo primera disposición final y transitoria la distribución de los ingresos por bonificación por funciones jurisdiccionales. Según esta disposición, hasta un 70% de dichos ingresos se asigna a magistrados activos hasta el nivel de Vocal Superior, así como a auxiliares jurisdiccionales activos y personal administrativo. Es importante destacar que estas bonificaciones no son de carácter pensionable, lo que significa que no se consideran como parte del cálculo para la pensión de jubilación de los beneficiarios. Esta medida refleja un esfuerzo por compensar a aquellos que desempeñan funciones críticas dentro del sistema judicial, reconociendo la importancia de su trabajo y proporcionando incentivos adicionales durante su periodo de servicio activo. (p.33)

La Corte Suprema de Perú ha establecido, a través de su jurisprudencia, que el bono por función jurisdiccional otorgado a los trabajadores del Poder Judicial debe ser considerado como parte de su remuneración. Este bono se caracteriza por su regularidad, permanencia y monto fijo,

y por ser de libre disposición para el trabajador. En consecuencia, debe ser incluido en el cálculo de las gratificaciones semestrales y la compensación por tiempo de servicio. Esta decisión refleja la interpretación de la ley que busca reconocer la naturaleza remunerativa de los beneficios que reciben los trabajadores, asegurando así una justa compensación por sus servicios prestados. La doctrina jurisprudencial emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria es de obligatorio cumplimiento, lo que garantiza la uniformidad en la aplicación de la ley y proporciona seguridad jurídica a los trabajadores del sector judicial.

2.2.1.3.2.5. Gratificaciones

García (2018) “se denomina gratificación a todo aporte remunerativo otorgado por el empleador de modo adicional a la remuneración mensual percibida” (p.72)

García (2018) “El trabajador que pertenece al régimen laboral de la actividad privada le corresponde el derecho a percibir un pago por concepto de gratificaciones legales de Fiestas Patrias y Navidad, no interesando para ello la jornada laboral diaria que este ejecute” (p.73)

En tal sentido, le corresponde este derecho de gratificaciones legales también a los trabajadores a tiempo parcial. Así mismo, tienen derecho a las gratificaciones legales los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo.

2.2.2. Bases teóricas procesales

2.2.2.1. Proceso Ordinario Laboral.

2.2.2.1.1. Concepto

El proceso ordinario laborar, se encuentra regulado en la sección sexta de la ley Procesal del Trabajo, en los Títulos I y II que comprenden los artículos 61 hasta el 69°. Es proceso es caracterizado por la amplitud de sus plazos en comparación con otros procesos, al ser estos mas amplios las pretensiones que en él se ventilan son de mayor trascendencia, pues se entiende que el órgano jurisdiccional requerirá hacer un examen más profundo de lo que se pide. (Del Rosario, 2005)

En palabras de Mayor (2012), el proceso ordinario es aquel que permite la resolución de conflictos referidos a la materia laboral, siempre y cuando no se haya iniciado un tratamiento especial por parte de la norma procesal laboral, los cuales pueden ser de dos tipos: de única instancia y de primera instancia, los cuales se identificarán y clasificarán por el valor objetivo que tiene un proceso. (p. 53)

Cabanellas (1997) por otra parte conceptúa al proceso ordinario como aquel que en forma resumida presta mayores garantías para las partes del proceso, pues en él se pueden ofrecer pruebas más complejas, así como también permite que las alegaciones sean más extensas, al ser más amplios los plazos de las actuaciones que se siguen dentro de cada uno de los actos procesales. (p. 144)

2.2.2.1.2. Juez competente y materias que se tramitan

Esta competencia limita el poder jurisdiccional debido a la naturaleza del conflicto objeto de la Litis. El Artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que los juzgados en material laboral son competentes para resolver los conflictos que surjan de prestaciones de servicios de naturaleza personal, laboral, formativa, cooperativista o administrativa. A menos que la demanda se base en el encubrimiento de relaciones laborales, las prestaciones de servicios de naturaleza civil están excluidas. Los conflictos jurídicos de este tipo pueden ser individuales, plurales o colectivos y pueden involucrar temas importantes o relacionados, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

2.2.2.1.3. Principios aplicables

La Ley Procesal del Trabajo, recoge dentro de su norma entre otro más, cuatro principios aplicables. Estos principios se encuentran regulados en el artículo 1° de la precisada Ley. Los principios enmarcados son: intermediación, principio de concentración, principio de celeridad y por último el principio de veracidad.

- a) **Principio de intermediación:** Este principio tiene como fin regular ante quien tiene lugar la audiencia, buscando así que el juez encargado del proceso tenga participe activamente y mantenga una comunicación inmediata con todas las partes intervinientes del proceso. Asimismo a través de este principio que tanto las audiencias y actuaciones del proceso se deben realizar únicamente ante el juez encargado del proceso, en caso estas facultades fueran delegadas a otro magistrado distinto será sancionado con la nulidad del acto, según lo estipulado por el artículo I.
- b) **Concentración:** el principio de concentración tiene como fin que no se dilate el tiempo en el desarrollo de actos procesales, por lo cual busca desarrollar en un solo acto (audiencia única), la mayor cantidad de los mismos, evitando así la dispersión y contribuyendo a la celeridad del proceso (Vescovi, 1999)

- c) **Celeridad Procesal:** este principio da la facultad para que quien sea el único encargado de dirigir el proceso es el juez, así mismo él debe impulsar este proceso, buscando así resolver de manera pronta y eficiente el conflicto materia del proceso. Por lo que, en el proceso ordinario laboral, la audiencia única, resulta ser clave para la rapidez y efectividad del proceso, así como también los plazos y términos que la ley a establecido en estos casos.
- d) **Veracidad:** referido a los deberes que deben cumplir las partes del proceso, así como la conducta procesal que están deben tener en el desarrollo del proceso, su alcance llega a todos aquellos que intervienen en el proceso sin exceptuar a ninguno.

2.2.2.1.4. Etapas del proceso

2.2.2.1.4.1. Etapa de confrontación de posiciones

El artículo 45 de la nueva ley procesal del trabajo regula la etapa de confrontación de posiciones en esta etapa las partes hacen uso de la teoría del caso iniciándose con una breve exposición oral de las pretensiones que se demandan Asimismo las partes explican los fundamentos fácticos y jurídicos en los cuales se fundamenta la pretensión; luego de ello la parte demandada hace una breve de forma oral expresará las razones ya sean estas procesales o de fondo por las cuales contradice la demanda.

2.2.2.1.4.2. Etapa de actuación probatoria

El artículo 46 de la nueva ley procesal del trabajo se estipula, la manera o forma en que se lleva a cabo esta etapa en ella el juez ve aquellas pruebas que van a actuar de forma relevante en el proceso y aquellas que en su defecto no son o no se necesita para la actuación probatoria., terminada esta actuación las partes podrán cuestiones probatorias solo el respecto a las pruebas que han sido admitidas dentro del proceso es decir las tachas en caso de ser tachas está solo se podrán usar para los documentos el juez tomará juramento de todos los actores que vayan a participar en esta etapa. sí actúan todos los medios probatorios admitidos incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias.

En esta etapa los medios o cuestiones probatorios se actúan de la siguiente forma en primer lugar los ofrecidos por el demandante siendo el primer orden la declaración de parte luego los Testigos la pericia el reconocimiento y exhibición de documentos se hubiera si se ha agotado la actuación de estos medios y fue es imprescindible la inspección judicial el juez puede suspender la audiencia y señalar posteriormente el día y hora y el lugar para su realización citando en el

momento a las partes testigos o peritos según estos correspondan.

La inspección judicial puede ser grabada (audio y video, o en acta de anotación de observaciones) al concluirse el juez señala el día ahora dentro de los 5 días hábiles siguientes para los alegatos y las sentencias

Asimismo, la actuación probatoria debe concluir siempre en el día programado sin embargo en el caso de que esta no se hubiese agotado la audiencia puede continuar dentro de los siguientes cinco días hábiles

2.2.2.1.5. Plazos aplicables

2.2.2.1.5.1. Plazos para contestar la demanda y emitir sentencia

El artículo 62 de la ley procesal del trabajo establece que el plazo para contestar la demanda en un proceso ordinario laboral es de 10 días. El escrito de la contestación debe contener los requisitos prescritos en el artículo 21 y 22 de la citada ley. En caso de que el demandante decidiera no contestar la demanda será declarado Rebelde por el juez. Sin embargo, en mérito a lo que proclama el principio constitucional del derecho a la defensa en caso de que el demandado sea declarado Rebelde este también puede incorporarse al proceso para continuar con este mientras cumpla con el pago de una multa equivalente a las 2 URP según el artículo 24 de la ley procesal del trabajo parte ínfima.

Luego de realizada la audiencia única o concluida la actuación de pruebas el artículo 62 de la ley procesal del trabajo establece el plazo de 15 días para que el juez emita la sentencia. En ella se encontrará la decisión y normalmente es con la que se concluye el proceso laboral.

2.2.2.1.6. La Audiencia única dentro del proceso ordinario laboral

La audiencia única llevada a cabo dentro del proceso laboral pretende hacer efectivo los principios rectores que rigen el proceso ordinario laboral siendo estos el principio de oralidad inmediación y concentración. Las actuaciones son resueltas por el juez en la audiencia única también podemos detallar que si en caso el demandante propusiera cuestiones probatorias en contra de las pruebas que haya sido ofrecidas por el demandado estas también serían absueltas dentro de la audiencia única. Asimismo, las excepciones y las cuestiones probatorias que fueran propuestas por el accionante.

Asimismo, dentro de esta audiencia se tendrán previsto o tienen un lugar el desarrollo del saneamiento procesal la conciliación y la actuación de prueba según lo previsto por la ley procesal

del trabajo en los artículos.

2.2.2.1.6.1. Citación y efectos de la inasistencia a la audiencia única

Luego de haber sido contestada la demanda y calificada de forma positiva por el juez se cita a la audiencia única señalándose el día y la hora en la cual será realizada esta audiencia debe realizarse dentro de un plazo máximo de 15 días debiéndose notificar al demandante con el escrito de contestación y todos los anexos en el domicilio procesal que este haya indicado al momento de la contestación de la demanda.

2.2.2.1.6.2. Saneamiento Procesal

El saneamiento procesal es una etapa intermedia ubicada después de la contestación de la demanda, pero se desarrolla antes de la fase conciliatoria del proceso en esta etapa el juez verificará el proceso para corroborar que no medie algún defecto vicio omisión o alguna nulidad que pueda desmeritar el pronunciamiento sobre el fondo del litigio y en su caso dar da por concluido el proceso en caso de que este adoleciera de alguno de ellos y este sea insubsanable.

2.2.2.1.6.3. Conciliación

La conciliación es un medio de solución de conflicto que busca ayudar a las partes a resolver sus diferencias a través de un tercero el artículo 42 de la ley procesal del trabajo establece la forma en que se lleva la audiencia de conciliación según esta se inicia con la acreditación de las partes los apoderados o en su defecto y sus abogados en caso de la inasistencia del demandante el demandado puede contestar la demanda continuando Así esta audiencia si el demandado no asiste automáticamente estaría incurriendo en Rebeldía sin necesidad de que esta se declare expresamente en la audiencia de conciliación el juez participa activamente de esta con el fin de que las partes solucionen sus diferencias de manera total o parcial en caso de que las partes no llegasen a una conciliación esta se puede prolongar hasta que se dé por agotado esta audiencia en el cuántas veces sea necesario siempre y cuando el laxo no sea mayor a un mes.

Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez en el acto apruébalo acordado en caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto o de no haberse dado solución el juez precisa las pretensiones que son materias de juicio y requiere al demandado para que presenten el acto el escrito de contestación y sus anexos y entrega de copia al demandante y fijando día y hora en la que se realizará la audiencia de juzgamiento la cual debe programarse en un plazo no mayor a los 30 días hábiles

2.2.2.1.6.4. Fijación de los puntos controvertidos

Los puntos controvertidos en el proceso nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio. En resumen, son hecho alegados los que fueron introducidos en los escritos constitutivos de demanda, reconvención y contestaciones y que son objeto de prueba cuando son afirmados por una parte y negados o desconocidos por la otra. (Rioja, 2009)

En la audiencia ordinaria laboral se fijan los puntos controvertidos cuando la audiencia de conciliación ha tenido un resultado negativo esta fijación de puntos controvertidos facilita la labor del juez al momento de dictar puesto que al guardar congruencia con la pretensión se podrá garantizar un fallo Justo a través de una resolución de la controversia de una forma más eficiente. (art. 67 de la Ley procesal de trabajo)

2.2.2.1.6.5. Actuación de pruebas

La actuación de pruebas es realizada mediante la audiencia única esto con la con el fin de hacer efectivo los principios de inmediación y de concentración es por ello que la ley dispone que esta actuación se realice en la audiencia única y personalmente con el juez.

2.2.2.2. Sujetos del proceso

2.2.2.2.1. Concepto

Para Priori (2019) los sujetos del proceso, son aquellos que intervienen dentro del mismo, siendo sujetos dentro del proceso el juez, y las partes. También encontramos a terceros que se encuentran fuera del proceso, pero que pueden tener ciertos intereses en el resultado del mismo, y otros pueden participar ocasional o específicamente en el proceso, por ejemplo, servir como testigo, perito entre otros. (p. 28)

2.2.2.2.1.1. El Juez

El juez es el responsable de decidir los litigios llevados a juicio por las partes, y su criterio se basa en una serie de valoraciones, no sólo de las pruebas, sino de todo lo que las partes aportaron a lo largo del proceso. Esta no es una tarea fácil ya que implica responsabilidad hacia el país y la sociedad. Además de promulgar la ley, el juez velará por que la misma se aplique oportunamente durante el proceso, evitando inconsistencias y otros incidentes inocuos que puedan ser planteados por las partes, muchas veces con el propósito de retrasar o impedir el normal desarrollo del proceso. (García, 2012)

2.2.2.2.1.2.Las partes del proceso

Se entiende por parte toda persona que formula una reclamación en ejercicio de derechos de tutela judicial efectiva en el curso de un proceso. En aquellos casos en los que el que formula la pretensión, o aquel en contra quien se formula, es representado por un tercero. La calidad de parte corresponde a quien ejerce la representación.

- El demandante

El demandante es aquella parte que dirige al juez para que se produzca el proceso y se vea satisfecha su pretensión es aquel que ASUME la iniciativa procesal.

Esta iniciativa procesal se inicia con el acto procesal de la demanda en la cual se establece las pretensiones laborales presentando por escrito y conteniendo los requisitos y anexos que establece la norma procesal civil en ella se incluye el monto total del petitorio, así como cada uno de los extremos que integren en la demanda.

Asimismo, en este en el escrito no se debe incluir ningún pliego que esté dirigido a terceros es decir a testigos peritos o contrapartes sin embargo se requiere que en ello está indicado la finalidad de cada uno de los medios de prueba.

- El demandado.

El demandado es aquella persona contra la cual se interpone la demanda y y hacia quién va destinado el petitorio se le puede parte demandada o sujeto pasivo.

El demandado tiene la obligación de realizar la contestación de la demanda este derecho ineludible le permite a él establecer su defensa frente a la demanda por la cual ha sido emplazado para ello la ley fija ciertos requisitos que debe cumplirse según el artículo 21° de la ley procesal del trabajo para ello el demandante debe observar los requisitos previstos en la demanda según lo que corresponda. En el escrito de contestación debes poner los hechos en que se funda su defensa en forma precisa ordenada y Clara ya sea para contradecir las pretensiones expuestas por la parte demandante o allanándose a las mismas de ser el caso así mismo debe proponer la compensación de los créditos exigibles al demandante ofrecer los medios probatorios y proponer o deducir las oposiciones o tachas contra los medios probatorios ofrecidos por el demandante así como el reconocimiento o negación de los documentos que a él se le atribuyesen

2.2.2.3. La prueba

2.2.2.3.1. Concepto

En el ámbito jurídico, la expresión "prueba" tiene tres significados diferentes (Poder Judicial, s.f.):

- a) Se refiere a la expresión de la verdad de un hecho, ya sea que exista o no. Es decir, la evidencia precisa de un hecho que sirve como base para la solicitud de un derecho mediante procedimientos legales.
- b) Son aquellos medios de prueba, destinados a generar convicción de los hechos alegados
- c) La prueba se refiere al hecho de crearla y a la situación de hacerla valer ante el órgano jurisdiccional competente

En el caso de las pruebas, los responsables de su presentación son tanto el sujeto activo, como el sujeto pasivo. Couture (2002) Nos dice que las pruebas son tanto métodos de averiguación como de comprobación. Si hablamos por ejemplo de la prueba en el ámbito del derecho penal generalmente implica la pesquisa, la investigación o la búsqueda de algo. Sin embargo, en el derecho civil, generalmente se refiere a la confirmación, prueba o respaldo de la veracidad o falsedad de las afirmaciones presentadas en el juicio. La prueba penal tiene similitudes con la prueba científica, mientras que la prueba civil tiene similitudes con la prueba en el campo de las matemáticas, porque ambas buscan a través de su desarrollo aclarar la verdad de una operación.

2.2.2.3.1.1. En Sentido Común y Jurídico

En sentido semántico, prueba significa, acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo (Real Academia Española, 2017).

Según Taruffo (s/f), la prueba es el medio que las partes han utilizado durante siglos para demostrar la veracidad de sus afirmaciones y que el juez utiliza para determinar la veracidad o falsedad de los enunciados fácticos. En términos generales, cualquier instrumento, método, persona, cosa o circunstancia que pueda proporcionar información útil para resolver dicha incertidumbre se denomina prueba. (p. 65)

2.2.2.3.1.2.En sentido jurídico procesal

Según Couture (2002), la prueba es un método de consulta y demostración. Con ello se busca probar, confirmar o rechazar si las declaraciones del juicio son correctas o incorrectas. El problema con las pruebas, según el autor citado, es conocer la prueba en sí, su propósito y su valor. (p. 58)

2.2.2.3.1.3.Concepto de prueba para el Juez

Según Rodríguez-Esqueche (1995), al Juez no le interesan los medios probatorios como objetos; sino la conclusión a que pueda llegar con la actuación de ellos: si han cumplido o no con su objetivo; para él los medios probatorios deben estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido. Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia. (p. 34)

2.2.2.3.2. El objeto de la prueba

Según Rodríguez, (1995), el propósito de la prueba judicial es todo lo que puede ser probado, es decir, lo que puede o debe ser probado, lo constituye en general aquellos hechos que son factibles de ser percibidos con los sentidos del cuerpo humano, es decir que puedan ser materializados. Además, se establece que la actividad probatoria debe entenderse como el objeto de prueba. (p. 25)

De acuerdo con Morales (2005,), el propósito de la prueba está relacionado con lo que se pretende probar, indicando que se prueba es lo siguiente:

- a) Prueba de hechos: Tanto el actor como el demandado sustentan su demanda en una serie de hechos detallados al presentar la demanda. La prueba debe consistir en estos hechos para que el juzgador pueda llegar a una conclusión sobre su veracidad.
- b) Prueba del derecho: Las normas jurídicas, que no requieren probanza, deben sustentar el derecho. Además, según el principio *iura novia curia*, es el magistrado quien tiene la responsabilidad de aplicar las normas legales pertinentes, al ser este el experto en las mismas. El juez tiene control sobre el derecho, mientras que las partes tienen control sobre los hechos.
- c) Prueba de los usos y costumbres: la Constitución Política incorporo el derecho consuetudinario como un método de integración, lo que significa que solo se puede aplicar

cuando no hay una norma que regule el hecho controvertido. Si la parte es así, debe demostrar la existencia de la costumbre que sustenta su afirmación. (p. 85)

2.2.2.3.3. El principio de la carga de la prueba

Según Rodríguez (1995) este principio pertenece al derecho procesal y su contenido establece las reglas para la prestación, actuación y valoración de la prueba con el fin de lograr los derechos esperados. La carga de la prueba solo se aplica al procedimiento según la norma procesal civil porque la prueba es inerte y no se moverá hasta que se ejecute el procedimiento. Como resultado, la carga de prueba está incluida en el orden procesal. (p. 96)

Hinostroza, (1998) manifiesta que; el principio de la carga de la prueba equivale a que el imputado confirme los hechos a su favor, o porque los hechos declarados confirmen el contenido de sus requisitos, o en todo caso, para determinar los hechos contrarios a la otra parte (.). Por tanto, se dice que el principio de la carga de la prueba significa que el sujeto del procedimiento es auto responsable de las actuaciones que realice en el mismo. Por tanto, si no aporta prueba o acredita que no puede probar los hechos a su favor, en todo caso, la persona que propuso no son aptos, obtendrán una decisión o fallo desfavorable. (p. 149)

Este principio se encuentra prevista en el artículo 196 del Código Procesal Civil, donde se indica: “Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos” (Jurista Editores, 2016)

2.2.2.3.4. Valoración y apreciación de la prueba

El derecho de evaluar las pruebas le corresponde a los jueces, a través de sus valoraciones, no existiendo ningún valor previo, porque es el quien les otorga el valor posterior a las mismas a través del procesamiento.

Hinostroza (1998) señala que la valoración y apreciación de la prueba es un examen mental destinado a llegar a conclusiones sobre la validez de un medio probatorio para formar convicción en el Juez. Además, es un componente del principio jurisdiccional de la motivación de las sentencias y es esencial para ellas. Aunque el Juez tiene la responsabilidad de valorar todas las pruebas, en su fallo solo mencionará las consideraciones esenciales y decisivas que respalden su elección, según lo establecido en el artículo 197 del Código Procesal Civil. (p. 156)

La valoración es la operación intelectual destinada a establecer la eficacia conviccional

de los elementos de prueba recibidos. Tiende a establecer cuál es su real utilidad para los fines de la formación de la convicción en el juez sobre las afirmaciones sobre los hechos que dieron origen al proceso. (Talavera, 2009)

Taruffo (2012), lo llama prueba libre o de libre convicción, pero asume que no hay reglas e implica que la validez de cada pieza de prueba para determinar los hechos se determina sobre la base de casos individuales y no de estándares. Predeterminado basado en presuposiciones racionales, pero puede ser determinado libremente y flexible. (p. 86)

2.2.2.3.5. Sistemas de valoración de la prueba

Se tiene lo siguiente:

- a) El sistema de tarifa legal: En este sistema, la ley establece el valor de los diferentes métodos probatorios utilizados en este proceso; en lo que concierne al juez, reconoce la prueba legal proporcionada, ordena la acción y toma los hechos que la ley le proporciona para probar. Mostrar valor a todos, Fundación. Por lo tanto, el trabajo del juez se limita a recibir y recibir pruebas cualitativas, cuyo valor no proviene de la creencia del juez. Pero la ley tiene peso, por eso se llama evaluación o prueba de honorarios de abogado.
- b) El sistema de valoración judicial; La validez de cada prueba para determinar los hechos se determina caso por caso, según Taruffo (2002), ya que la prueba libre o de libre convicción no tiene reglas. Es flexibilidad y discreción basadas en premisas racionales, no un estándar predeterminado. (p. 112)
Agregó que la prueba jurídica tiene como objetivo prevenir que los jueces utilicen la discreción racional y impongan sus juicios a otros, lo que dificulta la diferenciación entre los juicios fácticos.
- c) Sistema de crítica razonable. Según Cabanellas, citado por Córdova (2011), esta crítica razonada se convirtió en una fórmula jurídica que podía asegurar que las pruebas fueran evaluadas según la sana discreción judicial (p. 138).

Según Antúnez, citado por Córdova (2011), este sistema es similar al sistema de revisión judicial en que en ambos casos el valor probatorio no está determinado por las reglas procesales ni por el propio sistema, sino que no se determina el valor o peso de la prueba, determinado por la determinación, determinada por una norma procesal o por el propio sistema. el juez decide. También se señaló que este sistema es diferente al anterior;

porque, como juez, es libre de asignar a determinadas pruebas cualquier valor que se le ocurra; Al mismo tiempo, también tiene la obligación de realizar una evaluación crítica y razonable; Por lo tanto, deberá analizar y evaluar las pruebas utilizando criterios razonables y coherentes, aportando razones que justifiquen el valor probatorio que ha otorgado a la prueba o pruebas. (p. 139)

2.2.2.3.6. Finalidad y fiabilidad de las pruebas

El artículo 188 del código adjetivo civil, estipula la finalidad de la prueba, y a la letra dice: “Los medios de prueba tienen como fin acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, y fundamentar sus decisiones” (Cajas, 2011).

De igual forma hace referencia a la fiabilidad en el artículo 191 del precisado código y lo expresa de la siguiente manera: “Todos los medios de prueba, así como sus sucedáneos, aunque no estén tipificados en este Código, son idóneos para lograr su finalidad prevista en el artículo 188. Los sucedáneos de los medios probatorios complementan la obtención de la finalidad de éstos” (Cajas, 2011).

Colomer (2003) agrega lo siguiente: que la finalidad el juicio de fiabilidad probatoria que realiza el juzgador es comprobar y verificar si la prueba practicada cumple con todos los requisitos formales y materiales que le son exigibles para constituirse en un mecanismo válido de transmisión y acreditación de un hecho concreto. La verificación de la concurrencia de cada uno de los requisitos de cada uno de los requisitos de los medios de prueba incorporadas al proceso se constituye en una de las principales premisas razonativas que influyen, posteriormente, en el convencimiento del órgano jurisdiccional. (p. 64)

2.2.2.4. Documentos

Según Lazo (2013), los documentos son objetos materiales creados por un acto humano que pueden representar un hecho o una serie de hechos percibidos en el momento de su elaboración, sin importar cómo se exterioriza esa representación. Además, los documentos contienen un mensaje, que puede ser beneficioso a los efectos legales cuando contengan información que pueda afectar el proceso. El mensaje es variado, ya que puede ser una respuesta voluntaria. (p. 65)

Esto también se aplica a lo establecido en el primer párrafo del artículo 213 del Código

procesal Civil. Es posible que ambas partes soliciten su declaración mutuamente. Comenzando el proceso con una absolución de posiciones, basándose en el pliego de demanda en sobre cerrado. Mientras para Torres (2008), Los documentos suelen ser probatorios, es decir, son pruebas, pero no se consideran una prueba necesaria para demostrar la existencia o validez de un acto. Por lo tanto, se puede proporcionar cualquier otra forma de prueba en caso de pérdida o daño. (p. 74)

2.2.2.4.1. Regulación

El Capítulo V: Documentos del Título VIII: Medios Probatorios del Código Procesal Civil regula a los documentos como medio de prueba, esto es abarcado desde el artículo 233° al 261° del citado código.

2.2.2.5. La Sentencia

2.2.2.5.1. Concepto

De acuerdo con Gómez (2008), la palabra "sentencia" proviene del latín y se refiere al verbo "Sentio, is, ire, sensi, sensum", que significa sentir; precisamente, lo que el juez hace al pronunciar una sentencia es expresar y demostrar lo que siente en su interior a través del conocimiento que ha obtenido de los hechos afirmados y documentados en el expediente. (p. 28)

En palabras de Gálvez et al. (2008) La sentencia es la forma más alta de ejercer la autoridad jurisdiccional. Es la acción del juzgador que determina si el Estado debe ejercer su poder punitivo en relación con el propósito y las personas a las que se ha acusado, y decide si se debe aplicar una pena o no, poniendo fin al proceso. Además, se abordan las demás demandas planteadas en el proceso, como la reparación civil, la anulación de actos legales o la eliminación de los efectos de actos fraudulentos, así como la imposición de consecuencias accesorias, como el decomiso o la eliminación de los efectos y ganancias del delito. Es el punto más alto del proceso al que se llega después de una extensa discusión. (p. 47)

2.2.2.5.2. Estructura de la Sentencia

Se estructura como sigue:

- a) La parte expositiva cuenta las principales actuaciones procesales desde la presentación de la demanda hasta la sentencia de manera concisa, continua y cronológica. (Pérez, 2006).
- b) Parte considerativa: contiene el análisis de la cuestión en debate; puede llamarse "análisis", "consideraciones sobre hechos y derecho aplicable", etc. Es importante que tenga en cuenta no solo la evaluación de los medios de prueba para establecer de manera razonable los

hechos objeto de imputación, sino también las razones por las cuales se fundamentan los hechos establecidos según las normas pertinentes. Idrogo (2002), indica que el juez determina los hechos y/o la argumentación legal para resolver la disputa en esta sección. Esta sección tiene como objetivo cumplir con los artículos 139, párrafo 5 de la Constitución de 1993, el artículo 122 del código procesal civil y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Además, proporciona a las partes y a toda la sociedad civil una comprensión de por qué sus demandas son respaldadas o rechazadas. (p. 32)

- c) La parte resolutive es donde el juez toma la decisión final sobre las demandas de ambas partes. Su objetivo es cumplir con el mandato del párrafo 3 del artículo 122 del Partido Comunista de China. Además, facilitará a las partes la comprensión del significado de la decisión final para que puedan ejercer su derecho de impugnación. (Cruzado, 2006). Según Jiménez (2003), la sentencia es la decisión más importante que tiene el juez a tomar. Es más que su significado etimológico, ya que representa la verdadera y personal emoción del juez en comparación con las afirmaciones, pruebas y argumentos de las partes. La sentencia tiene relación con la norma del derecho objetivo y no solo significa que la ley positiva se aplica al caso en particular, sino que es una norma individual, una creación del derecho realizada por el juez, que facilita que las normas del ordenamiento jurídico sean necesarias y esenciales para aplicar el caso que debe resolver. (p. 41)

2.2.2.5.3. Principios Relevantes en el contenido de una sentencia

2.2.2.5.3.1. El principio de congruencia procesal

El principio de congruencia procesal establece que el juez no puede exceder la petición ni tomar una decisión basada en hechos diferentes a los expresados por las partes, por otro lado, en el proceso debe establecerse el deber del magistrado. En todas las disputas, las partes expresan sus opiniones sobre todas las acusaciones planteadas en sus acciones asumidas o métodos de impugnación. (Torres, 2008).

De igual forma, Cajas (2011) señaló que el principio de consistencia procesal rige la actividad procesal y el tribunal está obligado a pronunciarse sobre las pretensiones de las partes en el proceso. En cierto sentido, también significa que el derecho a promover las relaciones judiciales puede garantizarse respetando el principio de coherencia procesal. (p. 63)

2.2.2.5.4. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

Para Oliveros (2010) motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión. (p. 28)

Desde otra perspectiva señala Bautista (2007) que, la motivación es un principio constitucional y pilar esencial de la jurisdicción democrática y es que, a diferencia del Antiguo Régimen, en el que los órganos judiciales no estaban llamados a dar cuenta de la interpretación y aplicación del Derecho, esto no puede considerarse admisible en una sociedad democrática, en la que justicia, igualdad y libertad ascienden a la dignidad de principios fundamentales. (p. 36)

Cabrera (2010) expone que en el artículo 139° inciso 5 de la Constitución Política del Estado, se consagra como principio y derecho de la función jurisdiccional, la motivación escrita de las Resoluciones Judiciales en todas las instancias excepto los decretos de mero trámite con mención expresan de la Ley aplicable, y los fundamentos de hecho en que sustenten. (p. 59)

2.2.2.6. Los Medios impugnatorios

Zumaeta (2014) define a los medios de impugnación tienen como objetivo obtener una revisión de la resolución en cuestión, que puede ser total o parcial. Según el autor, las resoluciones judiciales son el antecedente de los medios de impugnación. (p. 63)

Para Aguirre (2001) los medios impugnatorios son los medios que la ley otorga a las partes o a terceros autorizados para solicitar al juez, o a otro juez de jerarquía superior, que vuelva a examinar un acto procesal o todo el proceso para anular o revocar, total o parcialmente, el acto procesal. (p. 58)

2.2.2.6.1. Clases de medios impugnatorios

El artículo 356 de nuestro código procesal ha clasificado y conceptualizado en dos medios impugnatorios tales como:

- a) Los remedios estas pueden formularse por quien se considere agraviado por actos procesales no contenidos en resoluciones. La oposición y los demás remedios sólo se interponen en los casos expresamente previstos en este Código y dentro de tercer día de conocido el agravio, salvo disposición legal distinta.
- b) Los recursos pueden formularse por quien se considere agraviado con una resolución o parte

de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado.

2.2.2.6.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

Según Jeri, (2002), son dos:

- a. Fundamento Genérico; Es la forma competente para revisar por el mismo órgano jurisdiccional o por otro superior, a fin de conseguir su corrección, eliminando así el agravio que haya obtenido el impugnante
- b. Fundamento específico. suelen dividirse en: • Vicios “in iudicando” (al decidir): Son vicios sobre los hechos (interpretación diferente a las pruebas actuadas) y sobre el derecho (inaplicación o aplicación indebida, errada interpretación de una norma de derecho sustantivo), • Vicios in procedendo (en el procedimiento): sobre los procedimientos empleados (vicios de actividad o defectos en el proceso, se generan por no ejecutar o trasgredir lo dispuesto por una norma, se relacionan con la violación del debido proceso). (p. 63)

2.2.2.6.3. Medios Impugnatorios en el Proceso Judicial de Estudio

Ledesma (2015), indica que la apelación es una expresión del principio de pluralidad de instancia. Se denomina recurso ordinario en lugar de recurso extraordinario en la casación. El objetivo del órgano jurisdiccional superior es examinar la resolución que el recurrente considera un error de fondo, el cual se utiliza para obtener su reemplazo ante el juez superior. (p. 65)

En cuanto al expediente utilizado como objeto de estudio, se ha interpuesto un recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, solicitando que se eleven los actuados al superior jerárquico, señalando que hubo errores de hecho y derecho (Expediente N° 000513-2016-0-2601, JR-LA-02).

2.3. Marco Conceptual

Calidad.

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

Sentencia de calidad de rango muy alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el

valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014)

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

2.4. Hipótesis

2.4.2. Hipótesis general.

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales expediente N° 00001-2019-0-2601-JR-LA-02, del distrito judicial de Tumbes, ambas son de calidad muy alta.

2.4.3. Hipótesis específicas

2.4.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente

seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

2.4.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

III. METODOLOGIA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

3.1.1. Nivel: Descriptivo

Hernández-Sampieri y Mendoza (2021) indican que el nivel descriptivo “mide o recolecta datos y reporta información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar” (p.108)

El caso en estudio es descriptivo porque para su realización se seleccionó un expediente judicial (unidad de análisis), además requirió de la recopilación y análisis de datos que estuvieron dirigidos a encontrar un conjunto de características que deben reunirse para una sentencia de calidad.

El nivel descriptivo fue aplicado en la obtención de la caracterización del problema, antecedentes y marco teórico, ya que se buscaron trabajos que contenían como objeto de estudio variables similares a la calidad de sentencias, administración de justicia y que guardaban similitud con el proceso visto en el expediente, como por ejemplo la motivación de las sentencias, pago de beneficios sociales entre otros. En cuanto al estudio de las sentencias los resultados y las decisiones de los jueces son discutibles, ya que son complicados y dependen del contexto en el que se aplicaron, por lo que no se pueden generalizar sus contenidos

3.1.2. Tipo: La investigación será de tipo Aplicada con enfoque Cualitativo

Este proyecto fue de tipo cualitativo porque solo se identificaron el cumplimiento de características, mas no se aplicaron encuestas, ni cuestionarios, además nos permitió formular el problema, los objetivos, la operacionalización de la variable, la construcción del instrumento para recopilar datos y el procedimiento de recopilar datos, además del análisis de los resultados al revisar la literatura del mismo.

Cualitativa. Hernández-Sampieri & Mendoza (2021) “vienen a ser datos narrativos (verbales, auditivos, audiovisuales, etc.). Suministra profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas.” (p.20)

Además, fue cualitativo porque demostró la identificación de los indicadores de la variable en la recolección de datos resultante del análisis. La recolección de datos implicó la interpretación de su contenido para lograr los resultados, demostrando la ejecución de acciones sistemáticas, ya que la sentencia es la decisión del juez en el interior del proceso judicial ante conflictos sobre intereses de idiosincrasia público o privado. Por lo tanto, la recopilación de datos y el análisis, la inclusión de las bases teóricas relacionadas con la demanda en juicio permitió interpretar y comprender las sentencias de estudio (indicador de calidad).

3.1.3. Diseño de la investigación

No experimental. Para Hernández-Sampieri y Mendoza, (2021) son aquellas que se llevan a cabo sin la intervención deliberada de variables y se realizan observando los fenómenos en su entorno natural para analizarlos. (p. 29)

Retrospectivo. Tanto la planificación como la recolección de datos percibe fenómenos sucedidos en el pasado (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2021, p.188)

Transversal. Son investigaciones que recopilan datos en un momento único. (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2021, p.177) La variable no se manipulará en este estudio; en su lugar, se aplicarán técnicas de observación y análisis de contenido al fenómeno en su estado normal. El estudio será retrospectivo, no experimental y transversal.

3.2. Población y muestra (unidad de análisis)

En palabras de Hernández-Sampieri y Mendoza (2021) la Población o Universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p.195)

Mientras que la muestra es un subgrupo de la población o universo que interesa, sobre la cual se recolectaron los datos pertinentes y que deben ser representativo de esta.

En la presente investigación se realizó un estudio de caso, por ello tanto la población como la muestra estuvo conformada por las sentencias de primera y segunda instancia expedidas en el expediente N° 03230-2017-0-1706-JR-LA-08, referido a pago de beneficios sociales y económicos. Y al ser esta una única muestra se le denominara unidad de análisis, la misma que fue escogida por conveniencia y mediante muestreo no probabilístico.

En cuanto a la Unidad de análisis Centty (2006), explica que viene a ser los elementos donde recae la información obtenida y debe definirse con precisión a quien o quienes se va aplicar la muestra con el fin de lograr la información. (p. 15)

3.3. Variable. Definición y operacionalización

Soto (2018) una variable “es aquel distintivo cuantitativa o cualitativa de interés para el análisis de su comportamiento en una investigación” (p.1)

Quintana (2020) la operacionalización de variables “es un proceso metodológico por el cual un indagador trae desde la teoría a la práctica, revelando en detalle definir y cómo se mide la variable nominada.” (p.12)

En el presente estudio, se identificó la variable de calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. Una sentencia de alta calidad cumple con una serie de características establecidas en las fuentes que desarrollan su contenido, que pueden ser de tipo normativo, doctrinario o jurisprudencial.

También nos explica Soto (2018) que, un indicador es “la cuantificación o traducción numérica de las dimensiones, debe ser representado de forma clara, lo que permitirá concebir el cómo se comportan la variable de interés, consintiéndonos saber en qué 31 situación se encuentra nuestra problemática de estudio” (p.1)

En esta investigación, los indicadores son elementos que se pueden reconocer en el contenido de las sentencias y son fundamentales para el desarrollo procesal previsto en el marco constitucional y legal. También se buscan elementos puntuales de fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales que coincidan o sean de estrecha aproximación. Para el caso específico, se elegirán los indicadores tomando en cuenta el nivel pregrado de los estudiantes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Tanto las técnicas como los instrumentos para la obtención de datos o información son factibles de llegar a tal grado de especificidad que pueden llegar a desarrollarse para una investigación en particular. Esta es definida de acuerdo a la investigación, pudiendo ser estas

documentales, de observación, de entrevista, entre otras (Muñoz, 2016)

La investigación no tiene sentido sin las técnicas de recolección de datos. Estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determinará las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados. (Behar, 2008)

Como técnica de investigación se empleó la técnica de observación para la revisión y análisis de fuentes documentales (sentencias), para ello, se empleó una lista de cotejo (Anexo 2)

Observación:

La observación es una técnica de recolección de datos propia de la investigación, cualitativa.; es la técnica empleada prácticamente en cualquier ciencia y su finalidad es captar la realidad para obtener información de ella. Al propio conocimiento lo definimos como un proceso de captación de la realidad mediante el cual un sujeto cognitivo se pone en contacto con un objeto. (Muñoz, 2016)

3.4.2. Instrumento de recolección

Es el medio para llegar al conocimiento de una verdad, estos deben estar en relación con la naturaleza y condiciones del objeto que se trata de conocer. Mientras las técnicas de investigación son los procesos y requerimientos de cómo realizar la investigación los instrumentos son los tipos y características de las herramientas que se utilizan para obtenerla, es decir la forma para lograrlo

Lista de Cotejo: Es un instrumento con el cual se verifica si existe la presencia o no de una conducta o los aspectos hacer observados, se encuentra estructurada en tres columnas (anexo 4), las cuales contienen los elementos o conductas q se pretenden observar, el espacio para marcar los indicadores que se encuentren y finalmente el espacio que indica que no se encuentra presente la conducta o elemento. (Arias, 2012)

3.5. Método de análisis de datos

La palabra método se deriva del griego meta: hacia, a lo largo, camino o vía hacia un fin; se refiere al procedimiento o pasos lógicos y razonados para llegar a un fin. El método es la selección de las operaciones intelectuales y físicas que se desarrollan para llevar a cabo una investigación, el método no se inventa, es el objeto a seguir o problema de estudio a resolver; que se determina por el objeto o problema (Herrera, 2006)

Los procedimientos comprendieron desde el recojo de datos, obtención de resultados y análisis respectivamente. Se inicio con el reconocimiento de los criterios (indicadores de calidad) en el texto de cada sentencia en el orden establecido en la lista de cotejo, se verifico la existencia o inexistencia. Una vez recolectados los datos se agruparon en 5 niveles, estos son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. Cada nivel tuvo una representación numérica, dependiendo del número de indicadores encontrados. Para la obtención de los resultados de cada sentencia se agruparon los resultados parciales, primero de las sub dimensiones y luego de las dimensiones y la unión de estos resultados de las dimensiones condujeron a la determinación de los resultados consolidados para cada sentencia. (**Anexo 5**). Finalmente, los resultados se presentaron en cuadros.

Análisis de contenido: Procesados los datos requirieron someterlos a estudio para su interpretación y relacionarlos con el fenómeno investigado, con las hipótesis propuestas y sobre todo a la luz del marco teórico establecido.

Para el desarrollo de la presente investigación se realizaron las siguientes actividades:

- Identificación de fuentes documentales normativas, jurisprudenciales y doctrinales.
- Extracción y registro de los datos obtenidos de las fuentes documentales en las fichas de cita textual y de resumen.
- Análisis y sistematización de la información recolectada.

Redacción de los distintos capítulos de la tesis (que incluyo la revisión de estilo).

3.6. Aspectos éticos

La investigación estará regida por el reglamento de integridad científica en la investigación. Versión 001 (año 2024) proporcionado por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote; que tiene por objeto proporcionar los lineamientos para establecer las normas de conducta de los investigadores.

Los principios que se tuvieron en cuenta son los siguientes:

- a) **Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** con el fin de proteger su dignidad privacidad y diversidad cultural, los datos sensibles que encontramos en la investigación fueron decodificados.
- b) **Beneficencia y no maleficencia:** la investigación busco reducir cualesquiera efectos adversos que pudo surgir en el desarrollo con el fin de no causar daños, y maximizar su beneficio.
- c) **Principio de justicia:** a través de un juicio razonable y ponderable que permitio la toma de precauciones y limito los sesgos.
- d) **Principio de integridad y honestidad:** Esta investigación se llevo a cabo haciendo uso del instrumento de recolección brindado por la universidad, así como también de las normas apa 7.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Pago de beneficios sociales

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 primera instancia						
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte Expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					38
									[7 - 8]	Alta					
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	18	[17 - 20]	Muy alta					
		Motivación de los hechos					X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho				X			[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
			1	2	3	4	5								
							X	[9 - 10]	Muy alta						

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

Fuente: anexo 5.1,5.2 y 5.3, de la presente investigación

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de muy alta, muy alta y muy alta calidad respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de sentencia de segunda instancia. Pago de beneficios sociales

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	Media	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					40	
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
							X		[5 - 6]	Mediana						
							X		[3 - 4]	Baja						
							X		[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
		Motivación de los hechos					X		[13 - 16]	Alta						
			Motivación del derecho						X	[9- 12]						Mediana
									X	[5 - 8]						Baja
									X	[1 - 4]						Muy baja
			1	2	3	4	5		[9 - 10]	Muy alta						

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

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación.

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de muy alta, muy alta y muy alta calidad respectivamente.

DISCUSIÓN

Expediente N° 00001 -2019-0-2601-JR-LA-02, Del Distrito Judicial De Tumbes, 2024

5.1. Según el objetivo específico, determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, los resultados obtenidos en el cuadro 1, fueron los siguientes, respecto a la parte expositiva, dio un resultado de rango de muy alta, la parte considerativa arrojó un resultado de alta y por último en la parte resolutive dio un resultado de alta. Teniendo la primera instancia un resultado de alta.

PARTE EXPOSITIVA (Muy alta): ante lo analizado se puede constatar que el juez hizo una correcta formulación de la introducción, puesto que se evidencia el encabezamiento el cual está formado por número de expediente quienes son los sujetos del pleito, también el proceso del cual se va a analizar y posteriormente decidir sobre la causa sometida a conocimiento del juez.

PARTE CONSIDERATIVA (Alta): según lo cotejado y analizado se puede manifestar que el juez tuvo en consideración aplicar todo lo necesario para una decisión conforme lo establece la ley. Sin embargo en relación al caso en concreto referido en el expediente N° 00277-2017-02601-JR-LA-02 del Juzgado de Trabajo – Sede Tumbes, sobre la segunda dimensión de la sentencia se observa ciertas deficiencias en la fundamentación fáctica probados e improbados no fueron valorados en forma conjunta conforme fueron presentadas, asimismo es posible dilucidar la sana crítica y máximas de las experiencias al momento de emitir la sentencia por el Juez competente, más estuvo direccionado a cumplir con las formalidades en el desarrollo del caso.

PARTE RESOLUTIVA (Alta): De lo examinado se puede indicar que esta parte del fallo es una lógica del resultado de las proposiciones y la terminación formuladas anteriormente en la parte considerativa.

Datos que son comparados con lo encontrado por Rimarachin (2022) en su tesis **titulada** “Calidad de sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre el Pago de Beneficios Sociales,

Expediente N° 00839-2015-0-1708-JM-LA-01 Distrito Judicial de Lambayeque, 2022”, quien concluyo que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta y muy alta; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes que fueron aplicados en la investigación (p. 96).

Con estos resultados se afirma, que, aunque se cumplieron con ciertos lineamientos requeridos en la sentencia, es necesario una debida valoración de los medios probatorios actuados, pues estos crean convicción y certeza de los hechos que están siendo alegados por las partes. Y por lo tanto el juez pueda emitir un fallo debidamente motivado y fundamentado.

Castillo y Prado (2008) señala que “el juez para la valoración de la prueba debe comprobar que la prueba incorporada en el proceso cumpla con todos los requisitos formales y materiales establecidos en la Ley para alcanzar su finalidad (...), la valoración de la prueba documental exige realizar previamente un control de autenticidad del tipo de documento” (s/p).

5.2. Según el objetivo específico, determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales en función de la parte expositiva, considerativa y resolutive, los resultados obtenidos en el cuadro 2, fueron los siguientes, respecto a la parte expositiva, dio un resultado de muy alta, la parte considerativa, arrojó un resultado de muy alta y por último en la parte resolutive dio un resultado de muy alta. Teniendo la segunda instancia un resultado de rango muy alta.

PARTE EXPOSITIVA (Muy alta): ante lo analizado, el juez realizo la redacción lo que se debe tener en cuenta en esta parte de la sentencia, así como cuál es el argumento el recurso de impugnación realizada por el demandado por no estar de acuerdo.

PARTE CONSIDERATIVA (Muy Alta): según lo analizado se puede constatar que el magistrado de 2da. Instancia reviso todos los medios probatorios que fueron actuadas en la etapa inicial del litigio y conforme a ello, motivo en forma grupal aquellos medios teniendo un discernimiento lógico y legal al momento de su veredicto en segunda instancia.

PARTE RESOLUTIVA (Muy Alta): se pudo constatar en esta última parte del dictamen que

el magistrado actúo en concordancia con los hechos propuestos por los intervinientes del litigio tanto facticos como jurídicos.

Datos que son comparados con lo encontrado por Pintado (2023) en su tesis **titulada** “Calidad de sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Pago de Beneficios Sociales en el expediente N°000513- 2016-0-2601-JR-LA-02; Distrito Judicial de Tumbes - Tumbes 2023”, quien concluyo que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta respectivamente; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales (p. 84).

Con estos resultados se afirma, que es necesario contar con una sentencia debidamente motivada y fundamentada, pues esta constituye una garantía de quien lo demanda, por tanto, lo resuelto debe encontrarse justificado en datos objetivos, en los hechos facticos expuestos por las partes, así como también en las normas jurídicas aplicadas al caso concreto. A fin de que las partes conozcan en que se ha apoyado el juez para dictaminar el fallo.

García (2012) señala que la motivación de la sentencia pronunciada en un juicio, no sólo hace a la garantía de la defensa en juicio, sino a la esencia de un régimen democrático, pues no puede privarse a los ciudadanos que viven en el país de conocer las razones concretas que determinaron la resolución dictada por los órganos operadores de justicia. Con la doctrina de la arbitrariedad se tiende a resguardar la garantía de defensa en juicio y el debido proceso, exigiendo que las sentencias de los jueces sean fundadas y constituyan una derivación razonada del derecho vigente con aplicación a las circunstancias comprobadas de la causa.

V. CONCLUSIONES

1. En el presente trabajo de investigación se determinó la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, fue de muy alta calidad en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, siendo **lo más importante** el estudio de cada uno de los criterios que contiene la estructura de la sentencia según lo estipulado en la norma y doctrina, **porque** permitió conocer si el juez cumplió con el formato de fondo y forma estipulado en la norma, **lo que ha contribuido** para determinar la calidad de la sentencia, fue el agenciamiento de doctrina jurisprudencia y normas que tengan relación con la variable y el proceso en estudio en este caso de naturaleza laboral, conforme al caso en concreto pago de beneficios sociales **lo más difícil** para determinar la calidad fue encontrar antecedentes internacionales que cuenten con misma variable en estudio o en su defecto similar y que permitiera realizar las comparaciones con la presente investigación, así mismo que estén sean investigaciones actualizadas y que se encontraran dentro de los 05 años máximo de antigüedad.

2. Del mismo modo se determinó la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales fue de muy alta calidad, en función de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, obteniendo una calificación de muy alta, **lo más importante** fue obtener el valor porcentual de cada una de las subdimensiones establecidos en el instrumento de recolección de datos **porque** permitió cumplir con el objetivo trazado en la investigación y determinar qué criterios se han cumplido y cuales no. **Lo que ha contribuido** para determinar la calidad de las sentencias es el desarrollo de las fuentes de las bases teóricas, pues al comparar la doctrina, la norma y la jurisprudencia respecto a las resoluciones judiciales, en este caso las sentencias, se puede constatar cual es la estructura que debe tener esta y el contenido de cada una de sus partes, es decir que debe contener la introducción, la parte considerativa y finalmente la parte resolutive. **Lo más difícil** para determinar la calidad fue encontrar mayor información

respecto a la valoración conjunta y valoración individual de la prueba y las diferencias que existe en cada una y cuando debe ser cada una aplicada, para establecer si la valoración se realizó correctamente. Pues es este uno de los indicadores que se encuentran en el instrumento de recolección de datos y lista de cotejo.

IV. RECOMENDACIONES

Se recomienda que los magistrados y operadores judiciales realicen cursos constantes, así como participen de eventos de actualización y capacitación en elaboración de resoluciones en este caso de las sentencias, para que estas tengan un mayor orden y claridad al momento de ser redactadas, permitiendo ser comprensibles para todas las partes del proceso, teniendo en cuenta que parte de ellos pertenecen a la sociedad civil.

Se recomienda una mayor interpretación de la norma y jurisprudencia citada en la parte considerativa de la sentencia, pues si bien el juez ha citado un gran número de leyes como motivación de derecho, no señala en que sirve estas normas para la fundamentación del caso, por lo que se considera que no solo se requiere citar, sino también explicar y fundamentar las normas citadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S; Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. *Gaceta Jurídica*, 81–116.
- Acosta-Argote, C. (2021). *Tres de cada diez ciudadanos no confían en las entidades que imparten justicia en el país*.
- Agudo, J. (2020). *El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del cantón ambato*. Universidad Tecnica de yambato.
- Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil* (E. Juridicas (Ed.)). Cajas, W. (2011). *Código Procesal Civil*. (RODHAS (Ed.)).
- Colomer, I. (2003). *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales*. (L. motivación de las sentencias: S. exigencias constitucionales y Legales. (Ed.)).
- Córdova, J. (2011). *El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso*. GACETA JURÍDICA.
- Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*.
- Dávila, C. (2021). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Pago de Beneficios Sociales; Expediente N° 00069-2017-0-2501-JP-LA-02; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2021*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Glave Mavila, C. (2017). *Apuntes sobre algunos elementos del contenido del derecho al debido proceso colectivo en el Perú*. *Derecho PUCP*, 78, 43–68. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201701.003>

- Dios, J. (2017). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N° 00049-2014-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes - Tumbes 2021*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Guevara Basantes, I. E. (2019). *ANÁLISIS JURÍDICO COMPARATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE TRES PAÍSES BOLIVARIANOS (ECUADOR, BOLIVIA, PERÚ)*. Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Hinostroza, A. (1998). *La prueba en el proceso civil*. GACETA JURÍDICA.
- INEI. (2018). Perú: *Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones*. In INEI.
- Infobae. (2015, January). *Los 10 países de América en los que menos se confía en la Justicia* - Infobae.
- Jaramillo, E. (2020). *La eventual vulneración de los derechos laborales a causa de la flexibilidad laboral, por la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Ecuador en un contexto pospandemia*. Universidad Andina Simon Bolivar. Sede Ecuador.
- Minaya, E. (2020). *Calidad de sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre el Pago de Beneficios Sociales y Entrega de Certificado de Trabajo en el Expediente No00839-2013-0-2001-JR-LA-02 Del Distrito Judicial de Piura – Lima, 2020*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Mora, G. (2023). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, expediente n° 0012-2011-0-1714-jp-la-01; distrito judicial de lambayeque – chichlayo. 2023*. Universidad Católica los Angeles de Chimbote.

Naciones Unidas (2024). La declaración universal de los derechos Humanos.
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Palomino, E. (2019). *Ineficacia del fin correctivo de las sanciones administrativas disciplinarias contra los magistrados por la ODECMA Tumbes, Período 2016-2017*. Universidad Nacional de Tumbes.

Paredes, G. (2017). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos; Expediente N° 00042-2012-0-2601-JM-LA-01; Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2017*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Peña, C. (2021). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de alimentos, en el expediente N° 00035-2014-0-2602-JP-FC-01, del distrito judicial de Tumbes - Tumbes 2021. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Reyes, C. (2022). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización en el expediente n°00079- 2011-0-2006-jr-la- 01; distrito judicial de sullana- sullana. 2022. Universidad Católica los Angeles de Chimbote.

Rodríguez, A. (2018). *Beneficios Sociales de la Gente de Mar: Una Visión al Derecho Marítimo Laboral Ecuatoriano*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. (P. in Perú. (Ed.)).

Samame, C. (2021). *Los retos de la administración de justicia*.

Sánchez, H. (2020). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Pago de Beneficios Sociales, Expediente No 00258-2016-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de*

Ancash – Huaraz, 2020. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Siapo, K. (2020). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y otros, en el Expediente N° 107- 2016-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de TUMBES – tumbes. 2020. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.*

Taruffo, M. (2002). *La prueba de los hechos.* (Trotta (Ed.)).

Taruffo, M. (2012). *La Prueba, Artículos y Conferencias.*

Terrazos Poves, J. R. (2013). *El Debido Proceso y sus Alcances en el Perú.*

Torres, D., Arce, L. y Ibargüen, H. (2020). *El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia.* Económicas CUC

Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del trabajo en el Peru.* In Gaceta Jurídica. Vargas

Valderrama, E. (2011). *MEDIOS DE IMPUGNACIÓN ADMINISTRATIVOS*
LEY 27444 | Dextrum.

ANEXOS

ANEXO 1: LA MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00001 -2019-0-2601-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES, 2024

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00001 -2019-0-2601-JR-LA-02, Del Distrito Judicial De Tumbes, 2024??	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00001 -2019-0-2601-JR-LA-02, Del Distrito Judicial De Tumbes, 2024??	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00001 -2019-0-2601-JR-LA-02, Del Distrito Judicial De Tumbes, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Lista de cotejo)

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/

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

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple

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

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/

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

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/

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

II. DIMENSIÓN CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento

imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/

5. 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/

III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

3.2. Descripción de la decisión

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

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple

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

II. DIMENSIÓN: CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia

completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple

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

III. DIMENSIÓN: RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) Si cumple/

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple /

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

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

ANEXO 3. OBJETO DE ESTUDIO
SENTENCIAS EXAMINADAS – EVIDENCIA DE LA VARIABLE EN ESTUDIO

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES
2do Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes

2º JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL PERMANENTE DE TUMBES

EXPEDIENTE : 001-2019-0-2601-JR-LA-02
MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
JUEZ : (...)
ESPECIALISTA: (...)
DEMANDADA : A
DEMANDANTE: B

SENTENCIA NUMERO: 213-2019

RESOLUCION NÚMERO: CINCO
Tumbes, Veintinueve
de Mayo Del Dos Mil
Diecinueve.-

VISTOS Y OIDOS: con el presente expediente, corresponde **emitir sentencia en la demanda** de fecha 04-01-2019 sobre **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO** obrante de folios **26 a 32** y subsanada de folios **41-44**, interpuesta por don **B** contra la empresa **A**; siendo sus pretensiones lo siguiente:

- 1) Se ordene a la demandada pague a favor del accionante la suma de **S/. 20,294.40** por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario ocurrido el 24-11-2018; y
- 2) Pague por costos del proceso **S/. 5, 000.00**, mas intereses legales. Tramitado en la Vía del Proceso Ordinario Laboral y **CONSIDERANDO.**

I.- ANTECEDENTES:

1.1. Argumentos que sustentan la demanda:

- a) El demandante sostiene que ingresó a laborar para la demandada desde el **07-07-2006 hasta el 24- 11- 2018** (fecha de cese) acumulando un tiempo de servicio de 12 años 4 meses y 18 días, habiéndose desempeñado como obrero del despacho de acopio de la zona norte, siendo su última remuneración **S/. 1, 268.40.**
- b) **Respecto de la indemnización por despido arbitrario**, señala en resumen lo siguiente: que el día 24-11-2018 en horas de la mañana cuando el demandante y sus compañeros de trabajo iniciaban su jornada laboral

(en Audiencia de Juzgamiento precisa que laboraban en horas de la noche, **indicando que los hechos ocurrieron aproximadamente a las 2:am**) en el centro de acopio, sito en (...) fueron convocados por el señor (...), inspector de la zona norte, La señora (...), Jefa de recursos humanos y una persona más de nombre (...), quien es asistente del Sr. (...), quienes les manifestaron que por orden de la Gerencia, debían ser trasladados a las oficinas administrativas ubicadas en (...). Sostiene que ante el asombro y desconcierto, fueron trasladado en un vehículo de la demandada y ubicados en un ambiente en el que les hizo esperar.

- c) En dicho lugar las aludidas personas iniciaron por informar de una merma de pollos y que entre los responsables estaría el demandante, notificándoles con un memorándum por medio del cual se hacía de su conocimiento el inicio de las investigaciones pertinentes, que serían denunciados penalmente y separados de la empresa, y que **a cambio de no cursar el memorandum y no involucrarlos en investigación alguna, los allí reunidos debían renunciar mediante, una carta de renuncia que sería dictada por ellos in sito.** Alega que ello causó zozobra y consternación en los trabajadores presentes, los que influidos por **el temor reverencial y atemorizados ante la perspectiva de afrontar un proceso penal con las consecuencias que esto puede acarrear, cedieron ante la coacción.**
- d) Es así que (la demandada) les dictó cartas de renuncia a manuscrito con fecha 24-11-2018 y que fueron aceptadas por la empresa mediante carta de aceptación el mismo día, por lo que la renuncia contiene una voluntad viciada por coacción, y por ende alega que dicha renuncia al ser impuesta resulta nula de pleno derecho, y entenderse que nunca existió sin producir efectos jurídicos.
- e) En ese escenario señala que el cese del demandante es por decisión unilateral del empleador sin mediar la imputación de alguna causa justa de despido tipificada en la ley, relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, y menos se ha seguido el procedimiento debido, por lo que constituye un despido arbitrario, correspondiendo pagar al trabajador una indemnización prevista en el artículo 38 del D.S: Nro. 003-97-TR.
- f) **En Audiencia de Juzgamiento** la defensa del accionante ha señalado que la carta de renuncia es inválida por cuanto ha operado la coacción, dado por el temor reverencial del demandante al comunicarle el memorando de inicio de la investigación y de un proceso penal, por los hechos ocurridos el 23-11-2018, referido a pollo faltante (merma de pollo) ocurrido en el despacho del demandante.1

1.2. **Pretensión y argumentos de la demandada:** La demandada solicita se declare infundada la demanda en todos sus extremos, resumidamente por lo siguiente:

- a) Sostiene que la demanda de indemnización por despido arbitrario se sustenta alegando que al demandante se le ha obligado a firmar su carta de renuncia en contra de su voluntad, por la merma de pollo, y que por ello la carta de renuncia es nula por haber sido obtenido con vicio de su voluntad, y que el referido acto jurídico debe ser tenido como que nunca existió.
- b) Sostiene que reconoce que el 24-11-2018 en horas de la mañana cuando el demandante y sus compañeros de trabajo se dirigían a su centro de labores, los inspectores de la zona y de recursos humanos le manifestaron que por orden de la gerencia debían ser trasladados a las oficinas administrativas, debido a que habían detectado mermas y faltantes de pollo.
- c) Sostiene que ello está dentro de sus facultades administrativas y en procura de salvaguardar sus intereses patrimoniales **inició una investigación**¹ que involucró a **5** personas, dentro de los que se encuentra el demandante, sin que se haya dirigido a responsabilizar a alguien en particular.
- d) Sobre el despido arbitrario, sostiene que no existe en extremo alguno de la demanda y tampoco del CD que se acompaña que se le conminase o trasladase contra de su voluntad del centro de sus labores a la oficina central o se le privase de su libertad para tal traslado.
- e) Señala asimismo que el accionante no niega sobre los hechos de la mala praxis cometida, siendo uno de los mas responsables, el actor reconoce tácitamente la sustracción de pollo que se suscitó el día 23-11-2018. Señala que el CD acompañado a la demanda contiene dos videos, sin el consentimiento de la demandada y de los demás trabajadores (indica que acredita con ello que se ha respetado la libertad del accionante para concurrir a la reunión). También señala que en dicha reunión se le hizo saber al demandante que en caso no precisara quienes eran los involucrados, la empresa se vería en la necesidad de denunciarlo penalmente, estando a las investigaciones realizadas.
- f) Reitera que la empresa solo ha buscado identificar a los responsables y determinar el modo y forma en que se llevó a cabo el hecho, pero que no se le ha coaccionado para que renuncie. **Afirma** que el demandante era el principal actor en la investigación y que solo le quedaba dos caminos: uno legal, referido a la resolución de su contrato, y el otro penal, referido a denunciarlo penalmente.
- g) Señala que no aparece en extremo alguno del CD la conminación o intimidación al demandante para que renuncie y tampoco aparece el minuto en que se le haya intimidado o coaccionado, dado que no se ha indicado de manera puntual cual es la frase o palabra para ello. El no hacerlo significa que no ha ofrecido

prueba para acreditar la violencia o coacción del derecho del trabajador. Sostiene que el demandante ha optado por la renuncia al saber que es responsable de los hechos que se investiga y que la consecuencia es resolverle su contrato. Por tanto existe despido arbitrario siendo que la extinción del contrato de trabajo se sustenta en la causal de renuncia voluntaria del trabajador.

- h) **Sobre el argumento de defensa**, señala la empresa que no es cierto que haya coacción en la renuncia del 24-11-2018 invocando que se tenga en cuenta lo resuelto en la CASACION Nro. 17573-2016 del 31-05-2018. Señala asimismo que a tenor de la Teoría de los actos propios el demandante no puede sacarle provecho al pretender retractarse a sabiendas de los actos cometidos al momento de firmar la carta de renuncia; por tanto, no le corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario.

II.- ACTUACION PROCESAL:

- i. Escrito de demanda que obrante de folios **26 a 32** y subsanada de folios **41-44**.
- ii. El escrito de contestación de demanda que corre de folios **131 a 144**.
- iii. Acta de Audiencia de Conciliación que obra de folios **345-346**, cuyo desarrollo queda registrado en audio y video, citándose a las partes para la Audiencia de Juzgamiento.
- iv. Acta de Audiencia de Juzgamiento que obra de folios **352 a 357**, cuyo desarrollo queda registrado en audio y video **RESERVANDO** el pronunciamiento del fallo, se cita a las partes para el día miércoles 29-05-2019 a horas 4:10 p.m. para la entrega de sentencia.

III.- ANALISIS DEL CASO: NORMA APLICABLE Y VALORACION DE LA PRUEBA.

3.1.- DELIMITACION DE LA CONTROVERSIA:

- i. La materia controvertida debe fijarse teniendo en cuenta los hechos que sustenta la pretensión del demandante y la posición contradictora de la demandada, así como los hechos no necesitados de actuación probatoria consistente en lo siguiente: "**La existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el D. Leg. 728 desde el 07-07-2006 al 24-11-2018 entre el demandante B y la empresa demandada A., al haber desempeñado el cargo de obrero de despacho de aconpio**"; por lo que observando el **principio de congruencia procesal** la materia controvertida queda establecida en los siguientes términos:

- 1) **Determinar** si la carta de renuncia firmada por el demandante con fecha 24-11-2018 contiene vicio de la voluntad consistente en coacción o intimidación (violencia o intimidación) y por tanto resulte ineficaz; o por el contrario, determinar si la renuncia es plenamente válida en tanto se haya ejercido en forma libre (entiéndase ausencia de coacción o intimidación) y en tal caso se considere extinguido el contrato de trabajo

por la causal prevista en el artículo 16 inc. b) del D. S. Nro. 003-97-TR; y solo en el caso que la renuncia fuere viciada por coacción o intimidación:

2) **Determinar** si la extinción del vínculo laboral del 24-11-2018 constituye un **despido arbitrario** y por ende, ser pasible de **ordenar** a la demandada que pague a favor del accionante una indemnización por despido arbitrario, considerando para ello su tiempo de servicio de **12 años 4 meses 18 días** (del 07-07-2006 al 24-11-2018) y en el marco tope máximo de **12 años** previsto en el artículo 34 y 38 del D.S. Nro. 003-97-TR; y

3) **Determinar** si corresponde fijar costos y costas del proceso mas intereses legales;

Estas controversias se dilucidarán observando los principios previstos en el artículo I de la NLPT en concordancia con los fundamentos del proceso laboral previsto en el artículo II de la citada Ley, pero guiados por las Reglas de Distribución de la Carga de la Prueba previsto en el artículo 23 de la aludida Ley donde se determina la actuación de la prueba (debate probatorio), y en sintonía con los 3.2.- BASE NORMATIVA DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.

i.- El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política del Estado en el artículo 2 inc. 15 donde se señala que toda persona tiene el derecho: **"A trabajar libremente con sujeción a ley"**, y en la misma línea en su artículo 22 contempla claramente que: **"El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona"**. Sobre esta disposición constitucional el Tribunal Constitucional al analizar el Exp. 1124-2001-AA-TC ha sostenido en el fundamento 12 que: **"El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º 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 a no 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"**. Posición reiterada en el fundamento 3.3.1 de la sentencia de fecha 25-11-2013 recaída en el EXP N° 04867 2011-PA/TC.

ii.- Ante la vulneración del derecho fundamental al trabajo, el Sistema Jurídico Peruano ofrece protección adecuada (tutela) ante los actos arbitrarios, según el artículo 27 de la Constitución Política de 1993 (que señala: **"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"**), norma que ha sido desarrollada por el artículo 34 del D.S. Nro. 033-97-TR, el cual conforme a la interpretación constitucional del Tribunal Constitucional, se garantiza

al trabajador, **dos alternativas**: la primera ofreciendo a partir de allí una tutela restitutiva (reposición), y la segunda ofreciendo una tutela reparadora (indemnizatoria), quedando a elección del trabajador, cualquiera de las acciones hacer valer frente al despido arbitrario, incausado o fraudulento. En el caso de autos el demandante ha postulado incoando una tutela reparadora, por lo que se analizará en ese sentido.

3.3.-CONCEPTOS PREVIOS: EL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS CAUSALES DE EXTINCIÓN.

i.-En la doctrina encontramos distintas formas de definir al contrato de trabajo, dentro de ellas citando a CABANELLAS es: "**aque**l que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sea industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y de carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra"² (CABANELLAS. Diccionario de derecho usual. cit. T.I p. 513). Asimismo MARTINEZ define: "**El contrato de trabajo es aquel que regula las relaciones que se manifiestan entre quienes se obligan a prestar su actividad laboral en situación de dependencia o subordinación, mediante el pago de una remuneración, en condiciones de trabajo impuestas, por lo menos, por las leyes o las convenciones de trabajo, y quienes dirigen u organizan ese trabajo, dentro de los límites del orden público laboral y de las obligaciones que se entienden comprendidas en la relación**" (MARTINEZ VIVOT. Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social. cit. pg. 99)³.

ii.- Sobre las causales de extinción del contrato de trabajo conforme al artículo 16 del D.S. Nro. 003-97- TR se tiene las siguientes:

"Son causas de extinción del contrato de trabajo:

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

iii.- A su turno en la CASACION Nro. 17573-2016-LAMBAYEQUE de fecha 13-03-2018 **la renuncia como causal de extinción** del contrato de trabajo se ha señalado en el considerando Décimo Segundo lo siguiente: "**la renuncia constituye una manifestación libre de la voluntad del trabajador, en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, sin concurrir en ella ninguno de los vicios de la voluntad, esto es: error, dolo violencia o intimidación, puesto que cuando se afecte alguno de estos, la renuncia afectará un vicio del consentimiento que o es equiparable al despido sin causa, sino que aquella es ineficaz y, por tanto, el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber producido el acto viciado con nulidad;**

contrariamente a ello, la renuncia debe ser entendida como un acto válido, prístino irrevocable, que permite entender la correcta extinción del contrato de trabajo". Por otro lado, el **despido** según ALONZO GARCIA se define como: *"El acto unilateral de la voluntad del empresario pone fin al contrato de trabajo"* y para PLA RODRIGUEZ: *"El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo"*.

3.4.- LA INTIMIDACION Y LOS SUPUESTO QUE NO CONSTITUYEN INTIMIDACION.

i.-La doctrina la define de la siguiente manera: **"una conducta antijurídica que consiste en influir sobre el fuero interno del agente causándole miedo o temor, amenazándolo con un mal futuro que debe ser inminente y grave. De esta manera, presionando la voluntad o el ánimo del agente, se logra que declare algo de una manera distinta de la que quería, o al declarar que quiere, cuando nunca ha querido así ni de otra manera"**.

ii.- El artículo 215 del Código Civil señala que **constituye intimidación** (en tal caso constituye vicio de la voluntad) lo siguiente: **"Hay intimidación cuando se inspira al agente el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona, su cónyuge, o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o en los bienes de unos u otros. Tratándose de otras personas o bienes, corresponderá al juez decidir sobre la anulación, según las circunstancias"**.

iii.- En la jurisprudencia nacional se ha señalado como **elementos de la intimidación** los siguientes: **a) La existencia de una amenaza que cause miedo o temor; b) El mal en que consiste la amenaza debe ser inminente y grave; y c) el mal puede recaer sobre la persona o bienes de la víctima o los parientes que la norma indica"** (Ver CASACION Nro. 17573-2016-LAMB). Asimismo en la aludida casación en el séptimo considerando se ha señalado de manera muy ilustrativa que **para que la intimidación vicie el consentimiento y produzca anulación de un contrato**, debe exigirse como **requisitos fundamentales** lo siguiente: **a) El empleo de la amenaza de un daño inminente y grave capaz que pueda disminuir la libertad de uno de los contratantes, b) que exista un nexo causal entre la intimidación y el consentimiento, y c) que la amenaza revista carácter antijurídico.**

iv.- El artículo 217 del Código Civil regula **los supuestos en los que no constituye actos de intimidación** al establecer lo siguiente: *"La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto"*.

v.- Siendo este el panorama normativo vinculado directamente a la figura de **la renuncia** y **la alegada intimidación** entendida de una interpretación sistemática del artículo 215 y 217 antes citados, e ilustrada por la jurisprudencia, corresponde analizar a continuación el caso concreto conforme a las pruebas incorporadas al proceso.

3.5.- ANALISIS DEL CASO CONCRETO: La Validez de la Carta de Renuncia del 24-11-2018 y la Coacción e intimidación alegada.

i.-**El argumento central del demandante consiste** en que la carta de renuncia del 24-11-2018 la firmó a

consecuencia de que conoció del contenido del memorándum que disponía en su contra el inicio de las investigaciones pertinentes y denuncia penal, en tanto alega que se le dijo que **a cambio de no cursar el aludido memorandum (y no involucrarlos en investigación alguna) debía renunciar mediante una carta que sería dictada por ellos en la oficina de la demandada, lo cual generó un temor reverencial y atemorizador al tener que afrontar un proceso penal con las consecuencias que esto puede acarrear.** Es así que (la demandada) dictó cartas de renuncia a manuscrito con fecha **24-11-2018** y que fueron aceptadas por la empresa el mismo día, por lo que alega que la renuncia que firmó contiene una voluntad viciada por coacción; siendo que constituye una decisión unilateral del empleador sin mediar la imputación de alguna causa justa de despido tipificada en la ley, relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, y menos se ha seguido el procedimiento debido, por lo que constituye un despido arbitrario, correspondiendo pagar al trabajador una indemnización prevista en el artículo 38 del D.S. Nro. 003-97-TR.

ii.-El argumento central de la demandada consiste en reconocer que el 24-11-2018 en horas de la mañana cuando el demandante y sus compañeros de trabajo se dirigían a sus centros de labores, los inspectores de la zona y de recursos humanos le manifestaron que por orden de la gerencia debían ser trasladados a las oficinas administrativas, debido a que habían detectado mermas y faltantes de pollo. Sostiene que ello está dentro de sus facultades administrativas y en procura de salvaguardar sus intereses patrimoniales **inició una investigación⁴** que involucró a **5** personas, dentro de los que se encuentra el demandante, sin que se haya dirigido a responsabilizar a alguien en particular. **Asimismo** señala que el accionante no niega sobre los hechos de la mala praxis cometida referido a la sustracción de pollo que se suscitó el día 23-11-2018, y que en la reunión (del 24-11-2018) se le hizo saber al demandante que en caso no precisara quienes eran los involucrados, la empresa se vería en la necesidad de denunciarlo penalmente, estando a las investigaciones realizadas, señala también que, el demandante era el principal actor en la investigación y que solo le quedaba dos caminos: uno lega, referido a la resolución de su contrato, y el otro penal, referido a denunciarlo penalmente. Señala que en el video no aparece frase o palabra de intimidación o coacción al demandante para que renuncie, significando que no ha ofrecido prueba para acreditar la violencia o coacción alegada, y que el demandante ha optado por la renuncia al saber que es responsable de los hechos que se investiga y que la consecuencia es resolverle su contrato. Por tanto no existe despido arbitrario siendo que la extinción del contrato de trabajo se sustenta en la causal de renuncia voluntaria del trabajador.

iii.-Estando al resumen de las posiciones de ambas partes, el tema se debe abordar considerando los siguientes puntos: **1) La validez de la carta de renuncia del demandante firmado** con fecha **24-11-2018**, que es aceptada por él, y la coacción y/o intimidación alegadas; **2) La determinación del procedimiento que ha operado para la tramitación de la carta de renuncia del 24-11-2018** y su aceptación por la demandada en la

misma fecha (esto influye en la configuración de la coacción alegada). **Estos puntos darán lugar a dilucidar si en el caso de autos ha operado una verdadera renuncia** como causal de extinción del contrato de trabajo (art. 16 inc. b) del D.S: Nro. 003-97-TR) o por el contrario determinar si ha **existido coacción o intimidación** al momento de firmar la carta de renuncia, y por tanto dar por acreditado el despido arbitrario al no acreditarse causa justa de despido, y su consecuente pago indemnizatorio al accionante. **Veamos el mérito de las pruebas incorporadas válidamente en la causa:**

iv.- Respecto de la carta de renuncia de fecha 24-11-2018 que obra a folios 03 se aprecia que ha sido escrito a mano y contiene firma y huella digital del demandante con el siguiente tenor: *" Yo B con DNI Nro. (.....), trabajador de despacho acopio zona norte me dirijo a Ud. a fin de hacer de conocimiento que al amparo del artículo 18 del D. Leg. 728 formulo mi renuncia voluntaria al cargo de obrero que he venido desempeñándolo en la empresa y se me considere como último día laborable el 24 de noviembre del 2018, por motivo de índole personal que motiva esta decisión y espero tenga a bien comprender... solicito se me exonere del plazo de ley y asimismo se me facilite mis beneficios sociales y mi certificado de trabajo..."*.

Asimismo a folios 04 obra **la carta de aceptación de la renuncia** emitida por la demandada el mismo día **24-11-2018**, la cual ha sido recibida por el demandante según aparece su firma y huella digital en la parte inferior izquierda de dicha documental. **Asimismo a folios 05** obra la Liquidación de beneficios sociales en la que se consigna como fecha de ingreso el 07-07-2006 y como fecha de cese el 24-11-2018, en la cual se le liquida sus beneficios sociales por la suma de **S/. 2, 980.76**, monto que en Audiencia d Juzgamiento el propio accionante ha sostenido que han sido cobrado en días posteriores.

v.- Del mérito de las documentales señaladas en los párrafos anteriores se **concluye** que el accionante ha presentado su renuncia al cargo con fecha **24-11-2018**, hecho que es **corroborado** por lo manifestado por el demandante en acto de audiencia y **ratificado** por su defensa; por tanto la renuncia al constituir un acto jurídico unilateral libre y espontáneo es plausible de que ponga fin al vínculo laboral dado que está reconocido como causal de extinción de contrato de trabajo previsto en el artículo 16 inc. b) del D.S. Nro. 003-97-TR; empero líneas arriba se sostuvo que **la renuncia constituye una manifestación libre de la voluntad del trabajador. en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral. sin concurrir en ella ninguno de los vicios de la voluntad. esto es: error. dolo violencia o intimidación;** por lo que solo queda analizar mas adelante los medios probatorios destinados a acreditar la intimidación o coacción alegada.

vi.- Antes de analizar la coacción debe tenerse en cuenta el artículo 18 del D.S. Nro. 003-97-TR regula sobre **la oportunidad para presentar la carta de renuncia** y el **plazo para su aceptación por el empleador,** al señalar que: *"En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último*

caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día". De cuya norma queda claro que en el caso de autos se aprecia de la carta de renuncia que el accionante solicitó la exoneración del plazo legal, y así fue atendida; por tanto el hecho de que se haya presentado el **24-11-2018** (aún cuando no contenga sello de recepción) y asimismo esté acreditado que fue aceptada dicha renuncia mediante carta de la misma fecha **24-11-2018**, ello no lo invalida de plano, dado que la renuncia no tiene formalidades (puede ser escrito a mano o por otro medio) y en razón a que la exoneración del plazo es facultad del empleador; lo que ha ocurrido en el caso de autos; **empero, la manifestación de voluntad expresada en la carta de renuncia no se ve afectada por la forma y tiempo en la tramitación de la renuncia.**

vii.- Corresponde analizar a continuación la existencia de coacción o intimidación que alega el accionante. Al respecto ambas partes han ofrecido el memorando 2056-11-18 de fecha **23-11-2017** que obra a folios 322, por medio del cual la apoderada de Relaciones Laborales de la demandada, doña (...), comunica al hoy demandante A **el inicio de proceso de investigación**, con el siguiente tenor: "**Por medio de la presente me dirijo a Ud. con la finalidad de indicarle que la Empresa ha iniciado un proceso de investigación, a raíz de lo sucedido el día de hoy 23 de noviembre del presente año en el Centro de Despacho- Tumbes, a horas de la madrugada (03:00am. aproximadamente), donde se pudo detectar que en el despacho del pedido del cliente (...) que debió ser de 42 pollos hembra con un peso de 95.65 Kg. había un adicional a su pedido de 36 pollos machos con un peso de 101.93 kg. siendo un total de 78 pollos. cabe indicar que el proceso de investigación consiste en recabar información sobre lo sucedido. la misma que servirá como referencia para comprender con mayor exactitud los hechos ocurridos; a fin de establecer la responsabilidad. Por consiguiente, queda Ud. exonerado de asistir a su centro de trabajo, hasta el término del proceso iniciado por la empresa, sin perjuicio de percibir las remuneraciones**".

viii.- Vale decir que con esta documental se dilucida dos cosas: **a) acredita que el empleador ha puesto en conocimiento del inicio de un proceso administrativo disciplinario**, en el que se encontraba inmerso el hoy demandante (y para lo cual se le exoneraba de seguir asistiendo a su centro de labores hasta que concluye la investigación); **y b) no es prueba idónea para acreditar la amenaza o intimidación del inicio de proceso disciplinario y la denuncia penal que alega el demandante en su demanda y sostenido en Audiencia de Juzgamiento; empero, solo evidencia la puesta en conocimiento o notificación del inicio de dicha investigación. Sobre esto último es importante tener en cuenta el **primer video** actuado en el **minuto 01:16:30** de la Audiencia de Juzgamiento, en el cual se aprecia el aludido memorando. Al respecto este Juzgado basado en el principio de inmediación señala que: "el demandante ha aceptado en acto de audiencia que es su persona el que tiene en su mano el aludido memorando (pese a que no aparece enfocado en la cámara) y asimismo en dicho debate quedó establecido por la conducta y declaración de ambas partes que dicho memorando fue entregado al hoy demandante en la reunión que convocó la demandada para el día del 24-11-2018 en horas de la madrugada (2:00am aproximadamente)". Lo**

cual tiene validez jurídica dado que al amparo del artículo 29 de la NLPT se puede extraer conclusiones de la conducta de las partes.

ix.-Respecto del segundo video contenido en el CD se tiene que en el minuto **01:24:30** al **02:14:00** de la Audiencia de Juzgamiento se aprecia lo siguiente: **"existencia de un grupo de personas alrededor de un escritorio sin que sean identificadas y asimismo se escucha una voz masculina y a la misma vez se escucha una voz de mujer que dice: y se me considere como último día el 24-11-2018"**. A decir del abogado del demandante señala que dicha reunión fue convocada para el día 24-11-2018 por la demandada para con los trabajadores a horas de la madrugada a las 2:00am aproximadamente en donde se encontraba el señor (...) como supervisor de la demandada y doña (...) quien dictaba las cartas de renuncia, los que están arrodillados y sentados son los trabajadores y que su patrocinado no figura en dicho video porque él es quien estaba filmando. Por su parte la demandada admite dicha reunión.

x.- Del mérito de los dos videos y de la versión de ambas partes así como todo lo actuado en su conjunto, se tiene por acreditado lo siguiente: que la reunión del 24-11-2018 si existió y se desarrolló entre las 2:00am o 3:00am aproximadamente en la que participaron varios trabajadores (no se ha identificado cuantos, pero debe considerarse incluido el demandante por el mérito del primer video en el que la demandada ha afirmado que en dicha reunión se notificó el memorando 2056-11-18 de fecha 23-11-2018) y los integrantes de la oficina de administración (el Sr. (...) como Supervisor y la Sra (...): nombres dados por la defensa del demandante en Audiencia y **no han sido negados o cuestionados** por la demandada en audiencia; por lo que se deben considerar por ciertos), en la cual se dio a conocer al demandante el contenido del memorando Nro. 2056-11-18 de fecha 23-11-2018, referido al inicio del proceso de investigación relacionado con la merma o pérdida de pollo; empero, si bien **la defensa de ambas partes discrepan en varios puntos sobre a la apreciación y mérito que debe darse a los videos, cierto es que se debe dar como acreditado lo antes señalado por la coincidencia de ambas partes lo que encuentra sustento jurídico en el artículo 221 del CPC sobre declaración asimilada y en el artículo 46.1 de la Ley 29497 referido a que no hay controversia.**

xi.-En ese sentido, respecto del extremo que se dice que la Sra. (...) dictaba las cartas de renuncia a los trabajadores, lo cual se ha logrado escuchar en el segundo video en forma muy escueta algunas palabras (referido a la fecha de término del vínculo laboral) que guardan coincidencia con el tenor de la carta de renuncia del demandante de folios 3 (y las cartas de renuncia y aceptación de los otros trabajadores de folios 13 a 24) es de sostener que dicho dato probatorio no es convincente como para dar por acreditado el fundado temor al que se refiere el artículo 215 del CC, que textualmente dice: **"Hay intimidación cuando se inspira al agente el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona, su cónyuge, o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o en los bienes de unos u otros. Tratándose de otras personas o bienes, corresponderá al juez decidir sobre la anulación, según las circunstancias"**; tanto mas si en el video no se aprecia

alguna conducta que signifique violencia o intimidación (directa o indirectamente) sobre el demandante. Asimismo es de sostener que el haberlo hecho conocer el contenido del Memorando 2056-11-18 sobre inicio de la investigación, en la reunión del 24-11-2018, ello se encuentra en el supuesto del artículo 217 del CC que señala: "**La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto**". Vale decir que el hacer saber al trabajador de las acciones que ejercerá sobre los presuntos hechos irregulares, como es el caso por la pérdida o merma de pollo advertida el 23-11-2018 (hecho que no ha cuestionado el demandante, lo que significa que es cierto que existe una investigación en giro), no constituye una intimidación sino más bien un supuesto que no constituye como tal.

xii.- Vale decir que no el demandante no ha acreditado alguno de los requisitos fundamentales para que la intimidación sea considerado como vicio del consentimiento, a saber: **a) El empleo de la amenaza de un daño inminente y grave capaz que pueda disminuir la libertad de uno de los contratantes, b) que exista un nexo causal entre la intimidación y el consentimiento. y c) que la amenaza revista carácter antijurídico**⁵. Empero como queda señalado en el párrafo anterior, el fundado temor no se acredita con el contenido del aludido memorando valorado en su conjunto con el probable dictado de la carta de renuncia, dado que el trabajador **en el caso de autos no ha acreditado cual es la conducta de la demandada destinado a intimidar al accionante con un grave daño a su persona, a su familia o a sus bienes**. Es ilustrativo citar el penúltimo párrafo del décimo cuarto considerando de la CASACION Nro. 17573-2016-LAMB que sostiene: "**Debe tenerse en cuenta que no se encuentra acreditada la intimidación de un daño por cuanto aún hubiera sido la empleada quien ha redactado la carta de renuncia, por cuanto existen hechos ciertos que el accionante ha considerado no ameritan ser consideradas como faltas, sin antes prever que la calificación o no, de la falta compete al empleador quien además podrá establecer la gravedad de las mismas y las posibles sanciones a imponerse, quedando entre sus facultades la formulación de una denuncia penal, e inclusive el inicio de un procedimiento de despido por falta grave, las que pueden ser objeto de cuestionamiento al interior de un proceso judicial por parte del accionante**". En el orden de lo expuesto es de colegir que las demás pruebas obrantes en autos referido a liquidación de beneficios sociales, así como las cartas similares sobre renuncia de otros dos trabajadores, no hacen cambiar el sentido de lo antes expuesto en tanto ello no vincula directamente a demostrar la coacción alegada.

xiii.- En suma, ***se concluye que al no haberse acreditado el fundado temor de sufrir un grave daño en su persona, familia o sus bienes que exige el artículo 215 del CC, sino por el contrario se encuentra acreditado (con el memorando 2056-11-18 del 23-11-2014 y notificado el 24-11-2018 al demandante) que la empleada ha dado a conocer los hechos en el marco del ejercicio legítimo de su derecho previsto en el artículo 217 del mismo cuerpo normativo, empero, no se ha acreditado en autos que la demandada se haya aprovechado de los hechos materia de investigación (sobre pérdida del pollo), dado que el demandante conocía los hechos***

de la investigación y cualquiera sea la calificación de la falta, de por sí no constituye una amenaza que lleve a entender un grave daño; siendo mas bien plausible considerar que en el caso de autos (en base al mérito de todo lo actuado) el accionante tomó la decisión de renunciar por el conocimiento pleno de los hechos materia de investigación; empero, no hay medio de prueba que haga entender que la demandada esté ejerciendo en forma abusiva el derecho previsto en el artículo 217 del CC.

xiii.- Estando a lo antes expuesto, es de concluir por tanto que **la renuncia** contenida en la carta de fecha 24-11-2018 obrante a folios 3 es plenamente válida al no haberse acreditado el vicio en el consentimiento (intimidación o coacción) subsumiéndose así en el artículo 16 inc. b) del D.S. Nro. 003-97-TR, que recoge a la renuncia voluntaria como causal de extinción del contrato de trabajo; por consiguiente no se ha acreditado el despido arbitrario previsto en el artículo 34 de la norma aludida y en ese sentido tampoco corresponde amparar la pretensión indemnizatoria prevista en el artículo 38 del aludido decreto; debiendo declararse **INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos al amparo del artículo 200 del CPC.

3.6.- PAGO DE COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO.

i.- Respecto de los Costos y Costas del proceso este Juzgado advierte que no requiere que éstos conceptos hayan sido peticionados en la demanda para su pronunciamiento en sentencia, pues así se desprende del último párrafo del artículo 31 de la NLPT que establece: "**El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación son de expreso pronunciamiento en la sentencia**". Por otro lado, respecto del pago de las Costas y Costos del proceso, es de tener en cuenta que el artículo 14 de la NLPT señala: "**La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El Juez exonera al prestador de servicio de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las 70 URP, salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el Juez determina que hubo motivo razonable para demandar**". Siendo esta norma de carácter remisorio a los artículos del Código Procesal Civil, debe entenderse entonces que el pago de las costas y costos corresponde imponerlo a quien es parte vencida, conforme a lo previsto en el artículo 412 del CPC.

ii.- **Sin embargo**, el propio artículo 14 antes citado establece que puede exonerarse del pago de dichos conceptos a quienes procedieron bajo un motivo razonable, por lo tanto, este Juzgado entiende que el actor ha procedido de buena fe y bajo la creencia de ejercitar su derecho de acción en busca de Tutela Jurisdiccional Efectiva con el debido asesoramiento de un letrado; por lo que, pese a que no se ha encontrado razón alguna en las pretensiones formuladas, el ejercicio del derecho de acción no puede restringirse su ejercicio,

salvo probada mala fe o temeridad, lo que no ha ocurrido, por lo que se debe **exonerar** al demandante del pago costos y costas del proceso; y en cuanto las costas éstas han sido costeadas por la propio demandante y al haberse declarado infundada la demanda, no corresponde reintegro alguno. Sobre los intereses legales al haberse desestimado la pretensión principal, también debe desestimarse esta pretensión accesoria.

IV.- DECISION:

Por las consideraciones antes expuestas y al amparo de los artículos 139 de la Constitución Política del Estado y el artículo 1 y 23 de La Nueva Ley Procesal del Trabajo Nro. 29497, en concordancia con los artículo 197 (referido a la valoración conjunta de la prueba) y 200 (referido a la fundabilidad o infundabilidad de la demanda sobre la base de lo probado) del Código Procesal Civil que tiene aplicación supletoria al presente caso, **el Segundo Juzgado**

de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes IMPARTIENDO Justicia a Nombre de la Nación:

FALLA DECLARANDO:

1. **INFUNDADA** la demanda de **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO** obrante de folios **26** a **32** y subsanada de folios **41-44**, interpuesta por don **B** contra la empresa **A** en consecuencia;
2. **INFUNDADA** la demanda en el extremo de intereses legales; y
3. **EXONERESE** al demandante del pago de costos y costas del proceso;
4. **Consentida y/o ejecutoriada** que sea la presente resolución: CUMPLASE Y ARCHIVESE en el modo y forma de ley. **Notifíquese.**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES SALA LABORAL PERMANENTE

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO QUINCE

Tumbes, tres de septiembre
del dos mil diecinueve.-

VISTOS: los actuados del presente expediente en Audiencia de Vista conforme al acta que antecede; la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, expide la siguiente resolución:

I. RESOLUCIÓN MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Viene en grado de apelación:

1. **El AUTO o resolución número CUATRO** emitido en el acto de la audiencia de juzgamiento a fojas 355 que declara infundada la tacha contra el CD que obra a folio 25, formulada por la parte demandada.

2. La sentencia o **resolución número CINCO de fecha 29 de mayo del 2019, que declara: "FALLA DECLARANDO:**

1. *INFUNDADA la demanda de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO obrante de folios 26 a 32 y subsanada de folios 41-44, interpuesta por don "A" contra "B" en consecuencia;*
2. *INFUNDADA la demanda en el extremo de intereses legales; y*
3. *EXONERERESE al demandante del pago de costos y costas del proceso;*
4. *Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución: CUMPLASE Y ARCHIVESE en el modo y forma de ley. Notifíquese".*

II. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA Y FUNDAMENTOS

2.1. APELACION DE LA RESOLUCION CUATRO:

El apelante demandado, Sustenta su medio impugnatorio, contra la RESOLUCION CUATRO en los siguientes argumentos:

- QUE NO SE HA RESPETADO LA NORMA QUE INVOCA EL ARTICULO 300 DEL CODIGO PROCESAL CIVIL-

El único y sesgado argumento por el cual el Juzgador resuelve declarar infundada nuestra tacha es el siguiente: "La demandada interpone tacha sobre el video ofrecido por la parte demandante, sin embargo es la parte demandada quien debería haber probado a través, de una pericia, la falsedad del medio probatorio. Por consiguiente, deviene en infundada lo tacha formulada. Nótese el grave y errado fundamento por el cual el juzgador resuelve declarar infundada nuestra tacha, está incurriendo no solamente en la afectación al derecho a la prueba, sino que además al debido proceso, por trasladarnos la obligación de la inversión de la carga de la prueba, - siendo que en este estadio no nos compete y no estamos obligados a demostrarlas,

- Los documentos solo pueden ser tachados por falsedad o nulidad del documento a tenor de los artículos 242 y 243 del código procesal civil, siendo que en el primer caso la tacha ha de prosperar por haber probado su falsedad, en tanto que en el segundo caso solo pueden ampararse la tacha cuando en el documento (video), resulte manifiesta la ausencia de una formalidad esencial que la ley prescribe bajo sanción de nulidad.

Por consiguiente, el referido video carece de formalidades esenciales que la ley no lo puede amparar, es decir: no se puede admitir un documento - en este caso el video - que no reúne las características mínimas para ser ofrecido como medio probatorio a fin de acreditar una supuesta coacción: no se ha demostrado la fuente de donde viene esa grabación, no se ha verificado la fecha y la hora de dicha grabación, no se acreditado quienes son las personas que aparecen en el video, finalmente siendo no menos importante, no se acreditado LA AUTENTICIDAD Y LA CERTIFICACION NOTARIAL DE DICHA DOCUMENTAL, por tanto se infiere que dicho video es plausible de una manipulación - editado.2.6. Al respecto debemos tener presente lo que a su vez ha establecido en la Corte Suprema en la Casación laboral N° 09019-201S-Lima, nos muestra que la figura de la renuncia al trabajo que, de acuerdo con el inciso b) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR en relación a los medios probatorios ofrecidos por el demandante en virtud a las Renuncias Bajo Coacción, indica lo siguiente:

En caso de alegarse la intimidación, esta deberá ser probada de manera fehaciente por la parte demandante, al interior del proceso.

Así y mas se expresa el recurso.

2.2.- APELACION DE LA RESOLUCION CINCO O SENTENCIA

- **El apelante demandante,** sustento su medio impugnatorio contra la **RESOLUCION CINCO O**

SENTENCIA en lo siguiente:

- Considera que el Aquo, en la sentencia materia de impugnación, incurre en un primer error en el considerando 3.5.V., cuando expresa que: "De/ mérito de las documentales señaladas en los párrafos anteriores se concluye que el accionante ha presentado su renuncia al cargo con fecha 24/11-2018, hecho que es corroborado por lo manifestado por el demandante en acto de audiencia y ratificado por su defensa"., cuando en honor a la verdad el demandante nunca, motu proprio, presentó una carta de renuncia, sino que esta, manu militan, le fue dictada por personal directivo de la emplazada, lo que fácilmente hubiera podido ser advertido si los medios probatorios hubieran sido valorados en forma conjunta, más aún, nada más distante de la verdad que esto haya sido corroborado y ratificado, en audiencia, tanto por el demandante como por su defensa.
- Que, el Juzgador de primera instancia incurre nuevamente en error cuando consigna que; ""queda claro que en el caso de autos se aprecia de la carta de renuncia que el accionante solicitó la exoneración del plazo legal, y así fue atendida; por tanto el hecho de que se haya presentado el 24/11-2018 (aún cuando no contenga sello de recepción) y asimismo esté acreditado que fue aceptada dicha renuncia mediante carta de la misma fecha 24-11-2018, ello no lo invalida de plano, dado que la renuncia no tiene formalidades (puede ser escrito a mano o por otro medio) y en razón a que la exoneración del plazo es facultad del empleador; lo que ha ocurrido en el caso de autos; empero, la manifestación de voluntad expresada en la carta de renuncia no se ve afectada por la forma y tiempo en la tramitación de la renuncia",
- La demandada es una empresa de gran envergadura y obviamente está jerárquicamente organizada; siendo así, no resulta creíble que ante la presentación de documentos, cualesquiera que estos sean, no se le ponga sello de recepción. El que la aludida carta no lo ostente sólo abona en favor de la tesis que ésta nunca fue presentada, sino más bien como aducimos fue dictada.
- Por otro lado, el Aquo hace alusión a la carta de aceptación de renuncia conviniendo en que ésta fue también de fecha 24-11-2018, pero sólo para argumentar que ésta no invalida a la carta de renuncia y que al carecer de formalidades incluso puede ser escrita a mano. Nos causa estupor que al Aquo, el que la carta esté hecha a manuscrito, que no tenga sello fechador de recepción y que además se haya entregado al demandante una carta de aceptación de renuncia en el mismo acto en el que se le dictó la carta de marras (03.00 am en las oficinas administrativas de la empleadora) mínimamente, no le lleve siquiera a conjeturar que todo estaba planeado, orquestado de antemano, máxime si

en la audiencia pudo visualizar un vídeo en el que se aprecia de manera incontrovertible el dictado de la mencionada carta a un grupo de trabajadores, entre ellos el demandante

- En el considerando 3.5.viii, el A quo incide en error en el análisis del memorando N° 2056-11-18. En efecto, dicho memorando tendría por finalidad poner en conocimiento del demandante el inicio de un proceso administrativo disciplinario y per se no sería idóneo para acreditar la intimidación. El error alegado estriba en que el señor Magistrado no toma en consideración las circunstancias concomitantes a la puesta en conocimiento de dicho memorando al demandante..

Así y mas se expresa el recurso.

III. FUNDAMENTOS DE LA DECISION

PRIMERO.- TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA

Una de las garantías esenciales de un Estado Constitucional de Derecho como el nuestro, lo constituye el control judicial de las actuaciones de la Administración Pública, a mérito de ello los particulares que se consideren afectados por omisiones o decisiones administrativas tienen - conforme a nuestra Constitución el derecho a recurrir a la autoridad judicial en busca de tutela para la revisión o ejecución de actos administrativos o cuando la Administración pública se muestre renuente a cumplir sus propios mandatos. Control que alcanza incluso a la actuación de los particulares, pues ello se desprende de los efectos que irradian las normas, principios y valores que emergen de nuestra Constitución Política del Estado, y por ello no hay ámbito social exento de control, sea el que se exija a la justicia ordinaria, como eventualmente se pida de la justicia Constitucional y del máximo intérprete de la Constitución.

En un Estado Constitucional de Derecho la primera fuente de juridicidad es la Constitucional. La Constitución como norma supone que esta tiene una realidad plenamente normativa y vincula tanto a los poderes públicos como a los particulares.

"Si hay algo que caracteriza a los actuales Estados constitucionales democráticos es su tendencia a la mayor protección y realización posible de los derechos fundamentales". Exp. N° 04903-2005- HC/TC, f.7.2 En atención a ello resulta pertinente citar lo señalado por Marianella Ledesma Narváez, en cuanto que: "...El derecho a la tutela jurisdiccional permite que toda persona sea parte de un proceso, para promover la actividad jurisdiccional sobre las pretensiones planteadas [...] no se agota en la garantía del acceso a la justicia, sino que faculta obtener un pronunciamiento sobre el fondo de las pretensiones deducidas, el que solo podrá ser eludido cuando tales pretensiones resulten inadmisibles o improcedentes,

de acuerdo con las normas legales...”3.

SEGUNDO.- RESPECTO A LA FACULTAD REVISORA DEL ÓRGANO SUPERIOR

El proceso es concebido como el instituto teleológico por excelencia, mediante el cual, se resuelve un conflicto de intereses o se dilucida una incertidumbre jurídica, que se presenta entre dos o más personas en su vida de relación; a través del mismo, se busca alcanzar la anhelada paz social en justicia, que constituye fin último de este instrumento, tal y conforme lo establece el primer párrafo del artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil.

En el proceso, las partes utilizan todos los recursos impugnatorios que le proporciona la ley para hacer valer sus derechos; en otras palabras, están encaminados a hacer resistencia frente a lo resuelto en la decisión que es materia de impugnación. En ese escenario encontramos al recurso de apelación, cuyo objeto es que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, tal como prescribe el artículo 364º del Código Procesal Civil; limitándose a refutar los fundamentos que el Juez ha expresado a fin de motivar la decisión impugnada, indicando el error de hecho o de derecho en que esta ha incurrido, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria.

El fundamento de esta institución jurídica radica en la concreción del principio de la doble instancia que se encuentra íntimamente ligado a la falibilidad humana y a la idea de un posible error en la resolución judicial, de allí que este principio constituye una garantía para los ciudadanos, ya que la decisión judicial, cuyo error se denuncia, es elevada ante un Colegiado especializado a fin de ser reexaminada.

TERCERO.- RESPECTO DE LA RESOLUCIÓN NÚMERO CUATRO

3.1.- Esta decisión resuelve declarar infundada la tacha formulada por la demandada contra el CD ofrecido como medio de prueba de la alegada intimidación, como vicio de la voluntad.

Se ha cuestionado el CD bajo el argumento de que no se ha evidenciado la fuente de la que proviene la información y que no podría generar convicción al órgano jurisdiccional, que no ha venido con la certificación notarial, que la tacha cuestiona el video y la grabación del referido documento o CD.

Que, desde lo alegado por la parte actora el CD tendría la finalidad de demostrar la intimidación, que la cuestión probatorio no se puede sostener en una prueba idónea o pericia del que pudo disponer la parte demandada pues tiene facilidades para ello, y pídase se desestime la cuestión probatoria.

3.2.- La resolución cuatro ha resuelto en el mismo sentido antes indicado, y ha precisado que efectivamente la demandada no ha demostrado las razones de la tacha, dado que se trata de cuestionar de nulidad el soporte digital antes citado, pues tal cuestión debió sustentarse en una prueba objetiva.

Que al no haberse acopiado la prueba necesaria o idónea debe ser desestimada tal cuestión.

3.3.- De nuestra parte no podemos sino coincidir con lo decidido por el juez de la causa, desde que lo que se cuestiona es el CD, que no es sino el soporte documental de las imágenes o audios que este instrumento deben de contener.

De modo tal que si lo que se tacha de nulidad viene a ser el "CD" pues hasta el momento de su ofrecimiento se desconoce su contenido, el cual se sabrá una vez que se hubiere accedido al contenido del mismo, resulta en ese estado prematuro poner en cuestión su contenido.

Y si la tacha por nulidad alude al incumplimiento de determinadas formalidades que el apelante por potra parte no precisa, no podemos admitir que el CD se halle afecto de vicio que acarree su nulidad; más allá de la prueba sobre su falsedad, que es otro argumento esbozado pero no probado, ya que la falsedad supone lo contrario a la realidad, y no es posible conocer si el contenido del CD sea falso o ajeno a la verdad si es que este no es visualizado.

La tacha cuestiona el instrumento procesal o medio de prueba como son los testigos, documentos y pruebas atípicas, dicha cuestión probatoria tiene por finalidad quitarle validez a las declaraciones testimoniales, o restarle eficacia probatoria a los documentos y/o pruebas atípicas. La tacha busca restarle eficacia probatoria al documento mismo, no al acto jurídico contenido en él; así se desprende de lo dispuesto por los artículos 242 y 243 del Código Procesal Civil.

De ellos surge además que las causales por las cuales se puede tachar un documento son: a) falsedad, y b) la ausencia de una formalidad esencial que para el documento la ley prescribe bajo sanción de nulidad. Sin embargo el cuestionamiento que se hace al CD en audiencia está referida a que no se ha acompañado certificación notarial, sin que se establezca cual es la disposición normativa que exige tal certificación como formalidad esencial cuya ausencia suponga la nulidad del CD, el escrito de apelación que apreciamos tampoco hace mención a ello.

3.4.- En cuanto a la pretendida falsedad no se hace mención alguna a cuál sería el hecho falso que este instrumento contiene, por el contrario en el numeral 2.8 del escrito de apelación se hace alusión a que el demandante no ha acreditado con documento idóneo la coacción que alega, pese a corresponderle la carga de la prueba,

Ello supone un argumento de fondo, pues la litis finalmente versa sobre si hubo coacción o intimidación en

la renuncia que habría formulado la parte demandante. Este no es un asunto que deba ser ventilado con la tacha.

Que en cuanto a la carga de la prueba de quien propone la tacha, es claro que quien la formula debe de acreditar las razones de la tacha con medios de prueba de actuación inmediata, que incluso ello surge de lo dispuesto por el Artículo 301 del CPC, aplicable supletoriamente, pues: "La tacha u oposición contra los medios probatorios se interponen en el plazo que establece cada vía procedimental, contado desde notificada la resolución que los tiene por ofrecidos, precisándose con claridad los fundamentos en que se sustentan y acompañándose la prueba respectiva. La absolución debe hacerse de la misma manera y en el mismo plazo, anexándose los medios probatorios correspondientes.

La tacha, la oposición o sus absoluciones, que no cumplan con los requisitos indicados, serán declarados inadmisibles de plano por el Juez en decisión inimpugnable. Estos requisitos no se exigen a las absoluciones realizadas en el proceso sumarísimo."

Como se ve al formularse la tacha en audiencia no se acopio de la prueba pertinente, en tal razón incluso pudo ser declarado inadmisibles de plano, decisión que podía ser inimpugnable.

Sin embargo, si tramitada la tacha esta es rechazada por la carencia de medios de prueba que la sustentan, entendemos que ello debe ser confirmado, pues la prueba de ello es exigible a la parte que formula tacha, en este caso el demandado.

Por lo que no cabe sino confirmar la venida en grado en cuanto se declara infundada la tacha.

CUARTO.- RESPECTO DEL CUESTIONAMIENTO A LA SENTENCIA

4.1.- El asunto nos lleva a determinar si efectivamente hubo o no intimidación en la renuncia que aparece formulada por el actor a fojas 03 a su centro de laboral, o si por el contrario se actuó bajo un supuesto de intimidación tal que vició la voluntad del actor, y por ello deba de declararse inválido dicho acto jurídico.

Para ello apreciamos la prueba actuada en este proceso, que consistió en:

a. De la parte demandada.- Las boletas de pago de folios 58 a 156; cuadro de remuneraciones de folios 158 a 29814; contrato individual de trabajo de naturaleza temporal renovación de fojas 293, carta GG Nª 9o66-2006/CHA de fecha 12.10.2006 a folio 294; hoja informativa de contratos sujetos a modalidad a folio 295, documento de organización y funciones área de despacho de aves a folios 313 a 318; ofrecidos por la demandada,

b. De la parte actora.- la carta de renuncia a manuscrito en copia de fecha 24.11.2018 a folio 03;

carta de aceptación de renuncia de fecha 24.11.2018 a folio 4; liquidación de beneficios sociales de fecha 24.11.2018 a folio 5, boletas de pago de folios 6 a 11; memorándum no legible de folio 12, cartas de aceptación de renuncia y cartas de renuncia de otros trabajadores (XX y YY de folios 13 a 24, CD sobre coacción.

4.2.- De todas las documentales copiadas tenemos que:

a. La carta de renuncia de fojas 03 es suscrita por XX el 24 de noviembre del 2018, en el se expresa literalmente que se formula renuncia voluntaria al cargo de obrero que se ha desempeñado en la empresa, solicitando además la exoneración del plazo para que opere la renuncia, y que ella obedece a motivos personales.

A su vez a fojas 04 obra la carta de aceptación de renuncia del mismo 24 de noviembre del 2018, suscrita por la coordinadora de gestión humana zona norte, y una huella dactilar y firma en señal de recepción, obra asimismo a fojas 05 la liquidación de beneficios sociales del actor fechado igualmente el 24 de noviembre del 2018.

Estos instrumentos únicamente nos informan que el actor efectivamente formuló renuncia en la fecha indicada, y que esa le fue aceptada de modo inmediato, así mismo las documentales obrantes de fojas 12 a 24, están referidas a documentos con similar contenido correspondientes a los trabajadores XX y YY

Estas documentales tampoco abonan en el sentido de la "intimidación o agrave amenaza", que se ha esgrimido en la demanda para pretender la nulidad de las renunciaciones, salvo el hecho de que tales actos jurídicos se formularon en un mismo día tanto las renunciaciones como sus aceptaciones.

Señalamos que las documentales obran y su contenido textual del mismo modo, lo que debía indagar y probar es que tales expresiones no correspondían al verdadero querer del actor, y que este obró influido por una grave amenaza a su persona o sus familiares, o que hubiere actuado influido por el temor de sufrir un daño inminente e irreparable.

b. Lo anotado podría considerarse como una evidencia de que se habría de algún modo inducido a los trabajadores a formular la renuncia, lo que sería corroborado con el documento de fojas 322 consistente en el MEMO/ M.D.2056-11-18/GGHH, replicada a fojas 12, en el que se comunica con fecha 23 de noviembre del 2018 al demandante que la empresa ha iniciado un proceso de investigación a raíz de lo sucedido el 23 de noviembre respecto a detectar que en el despacho del pedido del cliente (...) se había entregado un adicional de 36 pollos machos que no correspondía, por lo que se ha iniciado un proceso de investigación para recabar información sobre lo sucedido.

Sobre estos hechos el demandante señala en su escrito de demanda que efectivamente "(...) fue informado que habían detectado una gran cantidad de merma y faltantes en el producto que comercializan,

básicamente pollos, y que por tanto entre ellos debía hallarse la persona o personas responsables de dicho latrocinio, por lo que habían decidido notificarles con un memorándum del inicio de investigaciones pro afirma además "que serían denunciados penalmente y separados de la empresa, empero, a cambio de no cursar el memorándum, y no involucrarlos en investigación alguna, los allí reunidos debían renunciar mediante, valga la redundancia una carta de renuncia que sería distadas por ellos in situ". (ver fojas29).

Tal relato no expone que el actor se hubiere visto enfrentado frente a una amenaza grave o inminente.

c. Si bien esas habrían sido las circunstancias en que el actor habría escrito su renuncia, según se sostiene dictado por personal de la empresa, la demandada ha reconocido que efectivamente reunió a los trabajadores antes indicados para hacerles de conocimiento el inicio de las investigaciones por el presunto hurto de pollos, pero niega haberlos coaccionado para que firmen, asume que solo se les indicó que tenían dos caminos uno legal que debe entenderse como la renuncia y otro penal que consistía en la denuncia. De todo lo hasta aquí narrado no podemos concluir en que se hubiere coaccionado o intimidado al actor de tal forma que se invalidara su voluntad o esta se viese quebrantada para obtener la carta de renuncia que se cuestiona de inválido o nulo.

Es más del CD que se adjuntó a la demanda, y que fue actuado en audiencia de juzgamiento, y apreciado por este Colegiado, tampoco se puede obtener dato alguno referido a una coacción, en el se aprecian escuetas imágenes de personas reunidos en un ambiente y en actitud de escritura, lo que tampoco nos permite concluir fehacientemente de que se hubiere producido un temor imposible de resistir, que lo hubiere llevado al actor a elaborar su renuncia en contra de su voluntad.

d.- El escrito de apelación del demandante al respecto afirma que resolver por denegar la demanda sería desconocer los más elementales leyes de la lógica, que desconoce las máximas de la experiencia en el sentido de que no es usual que una carta de renuncia se presente a manuscrito, a las tres de la madrugada y mucho menos que lo sea a varía personas al mismo tiempo. Lo que considera una arbitrariedad judicial. Si bien lo que se anota expondría un hecho particular, hay que recordar que el demandante señala que realiza labores en horas de la madrugada, y que los trabajadores involucrados en el pretendido hurto de bienes de la empresa, laboran en el mismo horario.

De modo que no es que hayan sido convocados inusualmente en horas que no serían de labores, y el que los términos de la renuncia fueren replicados por otros dos trabajadores abonan a admitir que ello fue así en razón de las imputaciones que se habrían formulado respecto de la supuesta participación de estos en el pretendido robo; pero ello no denota que estos trabajadores, entre ellos el demandante, se hubiesen visto impedidos de ejercer algún tipo de resistencia frente a la alegada coacción o intimidación.

El mismo actor señala a fojas 29 que estos fueron comunicados de que frente a las investigaciones por el robo de los pollos serían denunciados penalmente y separados de la empresa, empero "a cambio de no cursar el memorándum y no involucrarlos en investigación alguna, los allí reunidos debían renunciar mediante valga la redundancia, una carta de renuncia que sería dictada por ellos in situ (.....) Esto causó gran zozobra y consternación, entre los trabajadores presentes, los que influidos por el temor reverencial y atemorizados ante la prospectiva de afrontar un proceso penal, con las consecuencias que esto puede acarrear, cedieron ante la coacción".

Tal narración no nos pone frente a un hecho de intimidación o de coacción como se ha querido exponer, en los términos que exigen los artículos 215 y ss. del Código Civil.

e.- En efecto, ya en la CASACIÓN LABORAL Nº 17573-2016 - LAMBAYEQUE, publicado el 31 de mayo del 2018, en el diario oficial El Peruano, se ha señalado como criterio, frente a casos como el presente que:

" La renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, siendo que en caso de alegarse la intimidación, esta deberá ser probada de manera fehaciente, al interior del proceso."

La intimidación, como vicio de la voluntad, está definida por nuestro Código Civil en su Artículo 215, que al respecto sanciona:"Intimidación.- Artículo 215.- Hay intimidación cuando se inspira al agente el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona, su cónyuge, o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o en los bienes de unos u otros.

Tratándose de otras personas o bienes, corresponderá al juez decidir sobre la anulación, según las circunstancias".

En tanto que frente a los supuestos de intimidación el Artículo 217 sanciona:

(...)

"Supuestos de no intimidación

Artículo 217.- La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto".

En consecuencia la intimidación que produce vicio en el consentimiento no está referida a que se pueda

ser pasible de una denuncia penal o policial, si ello se hubiere producido esto no puede consistir en un vicio que invalide el acto, pues se trata del ejercicio regular de un derecho, el que tenemos todos los ciudadanos de un Estado como el nuestro de recurrir a las autoridades pertinentes para formular denuncias, como en este caso se reconoce respecto de un pretendido

robo de bienes de la empleadora. Este solo hecho no puede asumirse como una intimidación por el temor de recibir un grave daño e inminente.

La demanda dice que los actores actuaron influidos por un temor reverencial, ello consiste en el temor de "desagradar a ciertas personas a quienes se debe respeto y sumisión".

Si esto se hubiere producido, conforme al citado Artículo 217 del CC, ello no anula el acto, pues como reiteramos para la nulidad del mismo se exige un temor de recibir un daño grave inminente.

Por otra parte el actor es persona adulta de 38 años a la fecha, no es iletrado, de modo tal que mínimamente conoce que la formulación de denuncias por hechos como los descritos resultan ser el inicio de investigaciones que no suponen una situación de culpabilidad inmediata en hechos ilícitos. Ello debe ser tomado en consideración de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 426 del CC.

f.- El criterio señalado, es corroborado en la casación citada, la que ha señalado.

"Quinto: Sobre la intimidación

De acuerdo con lo previsto en el Código Civil, es preciso indicar que la intimidación ha sido definida como: "(...) una conducta antijurídica que consiste en influir sobre el fuero interno del agente causándole miedo o temor, amenazándolo con un mal futuro que deber ser inminente y grave. De esta manera, presionando la voluntad o el ánimo del agente, se logra que declare algo de una manera distinta de la querida, o al declarar que quiere, cuando nunca ha querido así ni de otra manera".¹

A partir de ello, es preciso indicar que una conducta será antijurídica cuando sea contrario a las normas del Derecho y que no se encuentre protegida por alguna causa de justificación, la que debe ser acreditada al interior del proceso.

Sexto: Elementos de la intimidación

Conviene precisar también los elementos característicos de la intimidación, pudiendo señalar los siguientes:

"a) La existencia de una amenaza que cause miedo o temor.

(...)

- b) El mal en qué consiste la amenaza debe ser inminente y grave, (...)
- c) El mal puede recaer sobre la persona o bienes de la víctima o a los parientes que la norma indica". (...)
- b) El mal en qué consiste la amenaza debe ser inminente y grave. (...)
- c) El mal puede recaer sobre la persona o bienes de la víctima o los parientes que la norma indica".2

Delimitadas las características, es preciso indicar que la amenaza a la cual se hace referencia debe recaer, conforme sostiene Luca de Tena, sobre el honor mientras que en torno a los bienes, estos deben englobar a toda situación económica, como la posibilidad de hacer perder a la víctima su trabajo o su situación profesional, por lo que no basta un simple temor, sino por el contrario debe existir una relación razonable entre el miedo y el mal posible, razón por la que el temor debe ser racional y fundado.

En cuanto a la inminencia del mal, se tiene que el mismo es sinónimo de futuro, pudiendo ser próximo o inmediato; sin embargo, la intimidación debe ser evidente, mientras que en torno a la gravedad, esta

habrá que ser juzgada caso por caso, a efectos de medir la misma, evaluándose las circunstancias en las que recaiga el mismo.

Sétimo: Establecida la definición y características generales de la intimidación, es preciso indicar que, trasladado al ámbito laboral, podemos señalar que la intimidación laboral se produce cuando un superior, compañero o subordinado utiliza la violencia o el chantaje para manipular, o intencionalmente, crear en el trabajador sentimientos de miedo, incapacidad o temor. A partir de ello, debe considerarse que la intimidación debe afectar de manera grave e inminente al trabajador.

Ahora bien para que la intimidación vicie el consentimiento y produzca la anulación de un contrato, debe exigirse como requisitos fundamentales: a) el empleo de amenaza de un daño inminente y grave capaz que pueda disminuir la libertad de uno de los contratantes, b) que exista un nexo causal entre la intimidación y el consentimiento, y c) que la amenaza revista carácter antijurídico."

g.- En un proceso como el presente para que surtiese efectos la intimidación debió mediar la intención de manipular, intencionalmente, la voluntad del trabajador creando en el mismo, sentimientos de miedo, incapacidad o temor, el mismo que deberá afectar, de manera grave e inminente al trabajador. (ver fundamento decimo cuarto de la casación citada).

En el caso de autos no apreciamos en modo alguno que se hubiere infringido tales sentimientos o temores al trabajador, de sufrir un mal grave e inminente, los medios de prueba anotados no nos llevan a concluir

en dicho sentido.

En efecto, los hechos alegados -intimidación o coacción-, no pueden ser contrastados con otros medios de prueba, no bastando la simple afirmación de tales, y por el contrario debió producirse la comprobación real y objetiva de los hechos que se invocan, lo que no se encuentra acreditado, menos se acredita la afectación a la persona o bienes de la víctima o de los parientes conforme precisa el artículo 215° del Código Civil, por lo que no se encuentran presentes los elementos que permiten configurar una intimidación por parte de la empleada contra el accionante, que suponga la nulidad del acto de renuncia.

Elo de conformidad con el Artículo 200 del CPC, aplicable supletoriamente.

IV. DECISIÓN DE LA SALA:

Por las consideraciones expuestas, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, impartiendo justicia a nombre de la Nación, por unanimidad, RESUELVE:

1. **CONFIRMAR** la resolución número cuatro de fecha 22 de mayo del 2018 en el acto de la audiencia de juzgamiento, que declara infundada la tacha de CD formulada por la parte demandada.

2. **CONFIRMAR** la sentencia o resolución número cinco de fecha 29 de mayo del 2019, que declara:

"1. **INFUNDADA** la demanda de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO obrante de folios 26 a 32 y subsanada de folios 41-44, interpuesta por don A contra B en consecuencia:

2. **INFUNDADA** la demanda en el extremo de intereses legales; y

3. **EXONERERESE** al demandante del pago de costos y costas del proceso; Con lo demás que la misma contiene.

3. **DEVOLVER** el presente expediente al juzgado de origen para los fines de ley, previa notificación a quienes corresponda.

ANEXO 4: Representación de la definición. Operacionalización de la variable

Aplica sentencia de primera instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;">SENTENCIA DE 1RA. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.</p>	<p>EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 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.
		<p>Postura de las partes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 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.

	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</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).</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).</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). 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).</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 a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</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)</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).</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</p>

			<p>nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</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).</p>
RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia		<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</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).</p>
	Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</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. 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. 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.</p>

Aplica sentencia de segunda instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.</p>	<p align="center">EXPOSITIVA</p>	<p align="center">Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 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.
		<p align="center">Postura de las partes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. 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. 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.

	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). 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). 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). 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). 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.
		Motivación del derecho	<ol style="list-style-type: none"> 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). 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) 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). 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que

		<p>justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). 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).</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)</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).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</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</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.</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.</p>

ANEXO 5. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados
Anexo 5.1: Parte expositiva – sentencia de primera instancia -Pago de beneficios sociales.

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]
Introducción	<p align="center">SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA</p> <p>2° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL PERMANENTE DE TUMBES</p> <p>EXPEDIENTE : 001-2019-0-2601-JR-LA-02</p> <p>MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO</p> <p>JUEZ : (...)</p> <p>ESPECIALISTA : (.....)</p> <p>DEMANDADA : (A)</p> <p>DEMANDADA : CH. A. SA.</p> <p>DEMANDANTE: S. G. J. A.</p> <p>SENTENCIA NUMERO: 213-2019</p> <p>RESOLUCION NÚMERO: CINCO</p> <p>Tumbes, Veintinueve de Mayo Del Dos Mil Diecinueve.</p> <p>-</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas</p>										
							X					

<p>VISTOS Y OIDOS: con el presente expediente, corresponde emitir sentencia en la demanda de fecha 04-01-2019 sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO obrante de folios 26 a 32 y subsanada de folios 41-44, interpuesta por don S.</p> <p>G. J. A. contra la C H. A. SA.; siendo sus pretensiones lo siguiente:</p> <p>1) Se ordene a la demandada pague a favor del accionante la suma de S/. 20,294.40 por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario ocurrido el 24-11-2018; y</p> <p>2) Pague por costos del proceso S/. 5, 000.00, mas intereses legales. Tramitado en la Vía del Proceso Ordinario Laboral y CONSIDERANDO.</p>	<p>advierte constatación aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5.Evidencia claridad: el contenido de lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
<p>I.- ANTECEDENTES:</p> <p>1.1. Argumentos que sustentan la demanda:</p> <p>a) El demandante sostiene que ingresó a laborar para la demandada desde el 07-07-2006 hasta el 24- 11-2018 (fecha de cese) acumulando un tiempo de servicio de 12 años 4 meses y 18 días, habiéndose desempeñado como obrero del despacho de acopio de la zona norte, siendo su última remuneración S/. 1,268.40</p> <p>b) Respecto de la indemnización por despido arbitrario, señala en resumen lo siguiente: que el día 24-11-2018 en horas de la mañana cuando el demandante y sus compañeros de trabajo iniciaban su jornada laboral (en Audiencia de Juzgamiento precisa que laboraban en horas de la noche, indicando que los hechos ocurrieron aproximadamente a las 2:am) en el centro de acopio, sito en (...) fueron convocados por el señor (...), inspector de la zona norte, La señora (...), Jefa de recursos humanos y una persona más de nombre (...), quien es asistente del Sr. (...), quienes les</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado</p> <p>Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.</p> <p>No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa deluso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</p>												

del D.S: Nro. 003-97-TR.

f) En Audiencia de Juzgamiento la defensa del accionante ha señalado que la carta de renuncia es inválida por cuanto ha operado la coacción, dado por el temor reverencial del demandante al comunicarle el memorando de inicio de la investigación y de un proceso penal, por los hechos ocurridos el 23-11-2018, referido a pollo faltante (merma de pollo) ocurrido en el despacho del demandante.1

1.2. Pretensión y argumentos de la demandada: La demandada solicita se declare infundada la demanda en todos sus extremos, resumidamente por lo siguiente:

a) Sostiene que la demanda de indemnización por despido arbitrario se sustenta alegando que al demandante se le ha obligado a firmar su carta de renuncia en contra de su voluntad, por la merma de pollo, y que por ello la carta de renuncia es nula por haber sido obtenido con vicio de su voluntad, y que el referido acto jurídico debe ser tenido como que nunca existió.

b) Sostiene que reconoce que el 24-11-2018 en horas de la mañana cuando el demandante y sus compañeros de trabajo se dirigían a su centro de labores, los inspectores de la zona y de recursos humanos le manifestaron que por orden de la gerencia debían ser trasladados a las oficinas administrativas, debido a que habían detectado mermas y faltantes de pollo.

c) Sostiene que ello está dentro de sus facultades administrativas y en procura de salvaguardar sus intereses patrimoniales inició una investigación1 que involucró a 5 personas, dentro de los que se encuentra el demandante, sin que se haya dirigido a responsabilizar a alguien en particular.

d) Sobre el despido arbitrario,

siendo que la extinción del contrato de trabajo se sustenta en la causal de renuncia voluntaria del trabajador.

h) Sobre el argumento de defensa, señala la empresa que no es cierto que haya coacción en la renuncia del 24-11-2018 invocando que se tenga en cuenta lo resuelto en la CASACION Nro. 17573-2016 del 31-05-2018. Señala asimismo que a tenor de la Teoría de los actos propios el demandante no puede sacarle provecho al pretender retractarse a sabiendas de los actos cometidos al momento de firmar la carta de renuncia; por tanto, no le corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario.

II.- ACTUACION PROCESAL:

i. Escrito de demanda que obrante de folios 26 a 32 y subsanada de folios 41-44.

ii. El escrito de contestación de demanda que corre de folios 131 a 144.

iii. Acta de Audiencia de Conciliación que obra de folios 345-346, cuyo desarrollo queda registrado en audio y video, citándose a las partes para la Audiencia de Juzgamiento.

iv. Acta de Audiencia de Juzgamiento que obra de folios 352 a 357, cuyo desarrollo queda registrado en audio y video RESERVANDO el pronunciamiento del fallo, se cita a las partes para el día miércoles 29-05-2019 a horas 4:10 p.m. para la entrega de sentencia.

Fuente: Expediente N° 001-2019-0-2601-JR-LA-02

Lectura: El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

	<p>97-TR; y solo en el caso que la renuncia fuere viciada por coacción o intimidación:</p> <p>2) Determinar si la extinción del vínculo laboral del 24-11-2018 constituye un despido arbitrario y por ende, ser pasible de ordenar a la demandada que pague a favor del accionante una indemnización por despido arbitrario, considerando para ello su tiempo de servicio de 12 años 4 meses 18 días (del 07-07-2006 al 24-11-2018) y en el marco tope máximo de 12 años previsto en el artículo 34 y 38 del D.S. Nro. 003-97-TR; y</p> <p>3) Determinar si corresponde fijar costos y costas del proceso mas intereses legales; Estas controversias se dilucidarán observando los principios previstos en el artículo I de la NLPT en concordancia con los fundamentos del proceso laboral previsto en el artículo II de la citada Ley, pero guiados por las Reglas de Distribución de la Carga de la Prueba previsto en el artículo 23 de la aludida Ley donde se determina la actuación de la prueba (debate probatorio), y en sintonía con los</p> <p>3.2.- BASE NORMATIVA DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.</p> <p>i.- El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política del Estado en el artículo 2 inc. 15 donde se señala que toda persona tiene el derecho: "A trabajar libremente con sujeción a ley", y en la misma línea en su artículo 22 contempla claramente que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona". Sobre esta disposición constitucional el Tribunal Constitucional al analizar el Exp. 1124-2001-AA-TC ha sostenido en el fundamento 12 que: "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</p>	<p>de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez foma 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,</p>										20
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p>de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no 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". Posición reiterada en el fundamento 3.3.1 de la sentencia de fecha 25-11-2013 recaída en el EXP N° 04867 2011-PA/TC.</p>	<p>argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>									
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>ii.-Ante la vulneración del derecho fundamental al trabajo, el Sistema Jurídico Peruano ofrece protección adecuada (tutela) ante los actos arbitrarios, según el artículo 27 de la Constitución Política de 1993 (que señala: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario), norma que ha sido desarrollada por el artículo 34 del D.S. Nro. 033-97-TR, el cual conforme a la interpretación constitucional del Tribunal Constitucional, se garantiza estatales y públicas, sino inclusive a las entidades privadas, a fin de que en cualquier medida que adopten velen por el interés superior del niño, el cual debe anteponerse a cualquier otro interés (...); y ante cualquier situación en la que colisione o se vea en riesgo el interés superior del niño, debe preferirse éste indudablemente ante cualquier otro. La niñez constituye un grupo de interés y de protección prioritario del Estado, y es de cara a ello que las políticas estatales deben dirigir sus esfuerzos". al trabajador, dos alternativas: la primera ofreciendo a partir de allí una tutela restitutiva (reposición), y</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p>				<p style="text-align: center;">X</p>					

	<p>la segunda ofreciendo una tutela reparadora (indemnizatoria), quedando a elección del trabajador, cualquiera de las acciones hacer valer frente al despido arbitrario, incausado o fraudulento. En el caso de autos el demandante ha postulado incoando una tutela reparadora, por lo que se analizará en ese sentido.</p> <p>3.3.-CONCEPTOS PREVIOS: EL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS CAUSALES DE EXTINCIÓN.</p> <p>i.-En la doctrina encontramos distintas formas de definir al contrato de trabajo, dentro de ellas citando a CABANELLAS es: "aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sea industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y de carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra"2 (CABANELLAS. Diccionario de derecho usual. cit. T.I p. 513). Asimismo MARTINEZ define: "El contrato de trabajo es aquel que regula las relaciones que se manifiestan entre quienes se obligan a prestar su actividad laboral en situación de dependencia o subordinación, mediante el pago de una remuneración, en condiciones de trabajo impuestas, por lo menos, por las leyes o las convenciones de trabajo, y quienes dirigen u organizan ese trabajo, dentro de los límites del orden público laboral y de las obligaciones que se entienden comprendidas en la relación" (MARTINEZ VIVOT. Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social. cit. pg. 99)3.</p> <p>ii.- Sobre las causales de extinción del contrato de trabajo conforme al artículo 16 del D.S. Nro. 003-97- TR se tiene las siguientes:</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>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>"Son causas de extinción del contrato de trabajo:</p> <p>a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;</p> <p>b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;</p> <p>c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;</p> <p>d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;</p> <p>e) La invalidez absoluta permanente;</p> <p>f) La jubilación;</p> <p>g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;</p> <p>h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.</p> <p>iii.- A su turno en la CASACION Nro. 17573-2016-LAMBAYEQUE de fecha 13-03-2018 la renuncia como causal de extinción del contrato de trabajo se ha señalado en el considerando Décimo Segundo lo siguiente: "la renuncia constituye una manifestación libre de la voluntad del trabajador, en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, sin concurrir en ella ninguno de los vicios de la voluntad, esto es: error, dolo violencia o intimidación, puesto que cuando se afecte alguno de estos, la renuncia afectará un vicio del consentimiento que o es equiparable al despido sin causa, sino que aquella es ineficaz y, por tanto, el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber producido el acto viciado con nulidad; contrariamente a ello, la renuncia debe ser entendida como un acto válido, prístino irrevocable, que permite entender la correcta extinción del contrato de trabajo". Por otro lado, el despido según ALONZO GARCIA se define como:</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>"El acto unilateral de la voluntad del empresario pone fin al contrato de trabajo" y para PLA RODRIGUEZ: "El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo".</p> <p>3.4.- LA INTIMIDACION Y LOS SUPUESTO QUE NO CONSTITUYEN INTIMIDACION.</p> <p>i.-La doctrina la define de la siguiente manera: "una conducta antijurídica que consiste en influir sobre el fuero interno del agente causándole miedo o temor, amenazándolo con un mal futuro que debe ser inminente y grave. De esta manera, presionando la voluntad o el ánimo del agente, se logra que declare algo de una manera distinta de la que querida, o al declarar que quiere, cuando nunca ha querido así ni de otra manera".</p> <p>ii.- El artículo 215 del Código Civil señala que constituye intimidación (en tal caso constituye vicio de la voluntad) lo siguiente: "Hay intimidación cuando se inspira al agente el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona, su cónyuge, o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o en los bienes de unos u otros. Tratándose de otras personas o bienes, corresponderá al juez decidir sobre la anulación, según las circunstancias".</p> <p>iii.- En la jurisprudencia nacional se ha señalado como elementos de la intimidación los siguientes: a) La existencia de una amenaza que cause miedo o temor; b) El mal en que consiste la amenaza debe ser inminente y grave; y c) el mal puede recaer sobre la persona p bienes de la víctima o los parientes que la norma indica" (Ver CASACION Nro. 17573-2016-LAMB). Asimismo en la aludida casación en el sétimo considerando se ha señalado de manera muy ilustrativa que para que la intimidación vicie el consentimiento y produzca anulación de un contrato, debe exigirse como requisitos fundamentales lo siguiente: a) El empleo de la amenaza de un daño</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>inminente y grave capaz que pueda disminuir la libertad de uno de los contratantes, b) que exista un nexo causal entre la intimidación y el consentimiento, y c) que la amenaza revista carácter antijurídico.</p> <p>iv.- El artículo 217 del Código Civil regula los supuestos en los que no constituye actos de intimidación al establecer lo siguiente: "La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto".</p> <p>v.- Siendo este el panorama normativo vinculado directamente a la figura de la renuncia y la alegada intimidación entendida de una interpretación sistemática del artículo 215 y 217 antes citados, e ilustrada por la jurisprudencia, corresponde analizar a continuación el caso concreto conforme a las pruebas incorporadas al proceso.</p> <p>3.5.- ANALISIS DEL CASO CONCRETO: La Validez de la Carta de Renuncia del 24-11-2018 y la Coacción e intimidación alegada.</p> <p>i.-El argumento central del demandante consiste en que la carta de renuncia del 24-11-2018 la firmó a consecuencia de que conoció del contenido del <u>memorándum</u> que disponía en su contra <u>el inicio de las investigaciones pertinentes</u> y denuncia penal, <u>en tanto alega que se le dijo que <i>a cambio de no cursar el aludido memorandum (y no involucrarlos en investigación alguna) debía renunciar mediante una carta que sería dictada por ellos en la oficina de la demandada, lo cual generó un temor reverencial y atemorizador al tener que afrontar un proceso penal con las consecuencias que esto puede acarrear.</i></u> Es así que (la demandada) dictó <u>cartas de renuncia</u> a manuscrito con fecha <u>24-11-2018</u> y que fueron aceptadas por la empresa <u>el mismo día</u>, por lo que alega que <u>la renuncia que firmó contiene una voluntad viciada por coacción</u>; siendo que constituye una <u>decisión unilateral del empleador sin mediar la</u></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><u>imputación de alguna causa justa de despido tipificada en la ley</u>, relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, y menos se ha seguido el procedimiento debido, <u>por lo que constituye un despido arbitrario</u>, correspondiendo pagar al trabajador una indemnización prevista en el artículo 38 del D.S. Nro. 003-97-TR.</p> <p><u>ii.-El argumento central de la demandada consiste</u> en reconocer que el 24-11-2018 en horas de la mañana cuando el demandante y sus compañeros de trabajo se dirigían a sus centros de labores, los inspectores de la zona y de recursos humanos le manifestaron que <u>por orden de la gerencia debían ser trasladados a las oficinas administrativas</u>, debido a que habían detectado mermas y faltantes de pollo. <u>Sostiene que ello está dentro de sus facultades administrativas</u> y en procura de salvaguardar sus intereses patrimoniales inició una investigación⁴ que involucró a 5 personas, dentro de los que se encuentra el demandante, sin que se haya dirigido a responsabilizar a alguien en particular. <u>Asimismo</u> señala que <u>el accionante no niega sobre los hechos de la mala praxis cometida referido a la sustracción de pollo que se suscitó el día 23-11-2018</u>, y que en la reunión (del 24-11-2018) <u>se le hizo saber al demandante que en caso no precisara quienes eran los involucrados, la empresa se vería en la necesidad de denunciarlo penalmente, estando a las investigaciones realizadas</u>, señala también que, el demandante era el principal actor en la investigación y que solo le quedaba dos caminos: <u>uno legal</u>, referido a la resolución de su contrato, y el <u>otro penal</u>, referido a denunciarlo penalmente. Señala que en el video no aparece frase o palabra de intimidación o coacción al demandante para que renuncie, significando que no ha ofrecido prueba para acreditar la violencia o coacción alegada, y <u>que el demandante ha optado por la renuncia al saber que es responsable de los hechos que se investiga y que</u></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>la consecuencia es resolverle su contrato. Por tanto no existe despido arbitrario siendo que la extinción del contrato de trabajo se sustenta en la causal de renuncia voluntaria del trabajador.</p> <p>iii.-Estando al resumen de las posiciones de ambas partes, el tema se debe abordar considerando los siguientes puntos: 1) <u>La validez de la carta de renuncia del demandante firmado</u> con fecha 24-11-2018, que es aceptada por él, y la <u>coacción y/o intimidación alegadas</u>; 2) <u>La determinación del procedimiento que ha operado para la tramitación de la carta de renuncia del 24-11-2018</u> y su aceptación por la demandada en la misma fecha (esto influye en la configuración de la coacción alegada). Estos puntos darán lugar a dilucidar si en el caso de autos ha operado una <u>verdadera renuncia</u> como causal de extinción del contrato de trabajo (art. 16 inc. b) del D.S: Nro. 003-97-TR) o por el contrario determinar si ha existido coacción o intimidación al momento de firmar la carta de renuncia, y por tanto dar por acreditado el despido arbitrario al no acreditarse causa justa de despido, y su consecuente pago indemnizatorio al accionante. Veamos el mérito de las pruebas incorporadas válidamente en la causa:</p> <p>iv.- Respecto de la carta de renuncia de fecha 24-11-2018 que obra a folios 03 se aprecia que ha sido escrito a mano y contiene firma y huella digital del demandante con el siguiente tenor: " Yo B con DNI Nro. (...), trabajador de despacho acopio zona norte me dirijo a Ud. a fin de hacer de conocimiento que al amparo del artículo 18 del D. Leg. 728 formulo mi renuncia voluntaria al cargo de obrero que he venido desempeñándolo en la empresa y se me considere como último día laborable el 24 de noviembre del 2018, por motivo de índole personal que motiva esta decisión y espero tenga a bien comprender... solicito se me exonere del plazo de ley y asimismo se me facilite mis beneficios sociales y mi certificado de</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>trabajo...".</i></p> <p>Asimismo a folios 04 obra <u>la carta de aceptación de la renuncia</u> emitida por la demandada el mismo día 24-11-2018, la cual ha sido recibida por el demandante según aparece su firma y huella digital en la parte inferior izquierda de dicha documental.</p> <p>Asimismo a folios 05 obra la Liquidación de beneficios sociales en la que se consigna como fecha de ingreso el 07-07-2006 y como fecha de cese el 24-11-2018, en la cual se le liquida sus beneficios sociales por la suma de S/. 2, 980.76, monto que en Audiencia el Juzgamiento el propio accionante ha sostenido que han sido cobrados en días posteriores.</p> <p>v.- <u>Del mérito de las documentales</u> señaladas en los párrafos anteriores se concluye que el accionante ha presentado su renuncia al cargo con fecha 24-11-2018, hecho que es <u>corroborado</u> por lo manifestado por el demandante en acto de audiencia y <u>ratificado</u> por su defensa; por tanto la renuncia al constituir un acto jurídico unilateral libre y espontáneo es plausible de que ponga fin al vínculo laboral dado que está reconocido como causal de extinción de contrato de trabajo previsto en el artículo 16 inc. b) del D.S. Nro. 003-97-TR; empero líneas arriba se sostuvo que <u>la renuncia constituye una manifestación libre de la voluntad del trabajador, en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, sin concurrir en ella ninguno de los vicios de la voluntad, esto es: error, dolo violencia o intimidación;</u> por lo que solo queda analizar más adelante los medios probatorios destinados a acreditar la intimidación o coacción alegada.</p> <p>vi.- Antes de analizar la coacción debe tenerse en cuenta el artículo 18 del D.S. Nro. 003-97-TR regula sobre <u>la oportunidad para presentar la carta de renuncia</u> y el <u>plazo para su aceptación por el empleador</u>, al señalar que: "En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día".</i> De cuya norma queda claro que en el caso de autos se aprecia de la carta de renuncia que el accionante solicitó la exoneración del plazo legal, y así fue atendida; por tanto el hecho de que se haya presentado el 24-11-2018 (aún cuando no contenga sello de recepción) y asimismo esté acreditado que fue aceptada dicha renuncia mediante carta de la misma fecha 24-11-2018, <u>ello no lo invalida de plano</u>, dado que la renuncia no tiene formalidades (puede ser escrito a mano o por otro medio) y en razón a que la exoneración del plazo es facultad del empleador; lo que ha ocurrido en el caso de autos; <u>empero, la manifestación de voluntad expresada en la carta de renuncia no se ve afectada por la forma y tiempo en la tramitación de la renuncia.</u></p> <p>vii.- Corresponde analizar a continuación la existencia de coacción o intimidación que alega el accionante. Al respecto ambas partes han ofrecido el <u>memorando 2056-11-18</u> de fecha 23-11-20178 que obra a folios 322, por medio del cual la apoderada de Relaciones Laborales de la demandada, doña (...), <u>comunica</u> al hoy demandante A el inicio de proceso de investigación. con el siguiente tenor: <u>"Por medio de la presente me dirijo a Ud. con la finalidad de indicarle que la Empresa ha iniciado un proceso de investigación, a raíz de lo sucedido el día de hoy 23 de noviembre del presente año en el Centro de Despacho- Tumbes, a horas de la madrugada (03:00am. aproximadamente), donde se pudo detectar que en</u></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><u>el despacho del pedido del cliente (...) que debió ser de 42 pollos hembra con un peso de 95.65 Kg. había un adicional a su pedido de 36 pollos machos con un peso de 101.93 kg, siendo un total de 78 pollos. cabe indicar que el proceso de investigación consiste en recabar información sobre lo sucedido, la misma que servirá como referencia para comprender con mayor exactitud los hechos ocurridos; a fin de establecer la responsabilidad. Por consiguiente, queda Ud. exonerado de asistir a su centro de trabajo, hasta el término del proceso iniciado por la empresa, sin perjuicio de percibir las remuneraciones".</u></p> <p>viii.-Va de decir que con esta documental se dilucida dos cosas:</p> <p>a) <u>acredita que el empleador ha puesto en conocimiento del inicio de un proceso administrativo disciplinario,</u> en el que se encontraba inmerso el hoy demandante (y para lo cual se le exoneraba de seguir asistiendo a su centro de labores hasta que concluye la investigación); y b) no es prueba idónea para acreditar la amenaza o intimidación del inicio de proceso disciplinario y la denuncia penal que alega el demandante en su demanda y sostenido en Audiencia de Juzgamiento; empero, solo evidencia la puesta en conocimiento o notificación del inicio de dicha investigación. <u>Sobre esto último</u> es importante tener en cuenta el primer video actuado en el minuto 01:16:30 de la Audiencia de Juzgamiento, en el cual se aprecia el aludido memorando. Al respeto este Juzgado basado en el principio de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>inmediación señala que: "<u>el demandante ha aceptado en acto de audiencia que es su persona el que tiene en su mano el aludido memorando (pese a que no aparece enfocado en la cámara) y asimismo en dicho debate quedó establecido por la conducta y declaración de ambas partes que dicho memorando fue entregado al hoy demandante en la reunión que convocó la demandada para el día del 24-11-2018 en horas de la madrugada (2:00am aproximadamente)</u>". Lo cual tiene validez jurídica dado que al amparo del artículo 29 de la NLPT se puede extraer conclusiones de la conducta de las partes.</p> <p><u>ix.-Respecto del segundo video contenido en el CD</u> se tiene que en el minuto 01:24:30 al 02:14:00 de la Audiencia de Juzgamiento se aprecia lo siguiente: "<u>existencia de un grupo de personas alrededor de un escritorio sin que sean identificadas y asimismo se escucha una voz masculina y a la misma vez se escucha una voz de mujer que dice: y se me considere como último día el 24-11-2018</u>". A decir del abogado del demandante señala que dicha reunión fue convocada para el día 24-11-2018 por la demandada para con los trabajadores a horas de la madrugada a las 2:00am aproximadamente en donde se encontraba el señor (...) como supervisor de la demandada y doña (...) quien dictaba las cartas de renuncia, los que están arrodillados y sentados son los trabajadores y que su patrocinado no figura en dicho video porque él es quien estaba filmando. Por su parte la demandada admite dicha reunión.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>x.- Del mérito de los dos videos y de la versión de ambas partes así como todo lo actuado en su conjunto, se tiene por acreditado lo siguiente: que la reunión del 24-11-2018 si existió y se desarrolló entre las 2:00am o 3:00am aproximadamente en la que participaron varios trabajadores (no se ha identificado cuantos, pero debe considerarse incluido el demandante por el mérito del primer video en el que la demandada ha afirmado que en dicha reunión se notificó el memorando 2056-11-18 de fecha 23-11-2018) y los integrantes de la oficina de administración (el Sr. (...) como Supervisor y la Sra (...): nombres dados por la defensa del demandante en Audiencia y no han sido negados o cuestionados por la demandada en audiencia; por lo que se deben considerar por ciertos), en la cual se dio a conocer al demandante el contenido del memorando Nro. 2056-11-18 de fecha 23-11-2018, referido al inicio del proceso de investigación relacionado con la merma o pérdida de pollo; empero, si bien <u>la defensa de ambas partes discrepan en varios puntos sobre a la apreciación y mérito que debe darse a los videos, cierto es que se debe dar como acreditado lo antes señalado por la coincidencia de ambas partes lo que encuentra sustento jurídico en el artículo 221 del CPC sobre declaración asimilada y en el artículo 46.I de la Ley 29497 referido a que no hay controversia.</u></p> <p>xi.- En ese sentido, respecto del extremo que se dice que la Sra. (...) dictaba las cartas de renuncia a los trabajadores, lo cual se</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ha logrado escucharen el segundo video en forma muy escueta algunas palabras (referido a la fecha de término del vínculo laboral) que guardan coincidencia con el tenor de la carta de renuncia del demandante de folios 3 (y las cartas de renuncia y aceptación de los otros trabajadores de folios 13 a 24) es de sostener que dicho dato probatorio no es convincente como para dar por acreditado el fundado temor al que se refiere el artículo 215 del CC, que textualmente dice: "<u>Hay intimidación cuando se inspira al agente el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona, su cónyuge, o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o en los bienes de unos u otros. Tratándose de otras personas o bienes, corresponderá al juez decidir sobre la anulación, según las circunstancias</u>"; tanto mas si en el video no se aprecia alguna conducta que signifique violencia o intimidación (directa o indirectamente) sobre el demandante. Asimismo es de sostener que el haberlo hecho conocer el contenido del Memorando 2056-11-18 sobre inicio de la investigación, en la reunión del 24-11-2018, ello se encuentra en el supuesto del artículo 217 del CC que señala: "<i>La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto</i>". Vale decir que el hacer saber al trabajador de las acciones que ejercerá sobre los presuntos hechos irregulares, como es el caso por la pérdida o merma de pollo advertida el 23-11-2018 (hecho que no ha cuestionado el demandante, lo que</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>significa que es cierto que existe una investigación en giro), no constituye una intimidación sino mas bien un supuesto que no constituye como tal.</p> <p><i>xii.-</i> Vale decir que no el demandante no ha acreditado alguno de los <u>requisitos fundamentales</u> para que la intimidación sea considerado como vicio del consentimiento, a saber: <i>a) <u>El empleo de la amenaza de un daño inminente y grave capaz que pueda disminuir la libertad de uno de los contratantes.</u></i> <i>b) <u>que exista un nexo causal entre la intimidación y el consentimiento,</u></i> y <i>c) <u>que la amenaza revista carácter antijurídico</u></i>⁵. Empero como queda señalado en al párrafo anterior, el fundado temor no se acredita con el contenido del aludido memorando valorado en su conjunto con el probable dictado de la carta de renuncia, dado que el trabajador <u><i>en el caso de autos no ha acreditado cual es la conducta de la demandada destinado a intimidar al accionante con un grave daño a su persona, a su familia o a sus bienes.</i></u> Es ilustrativo citar el penúltimo párrafo del <u>décimo cuarto</u>, considerando de la CASACION Nro. 17573-2016-LAMB que sostiene: " <u><i>Debe tenerse en cuenta que no se encuentra acreditada la intimidación de un daño por cuanto aún hubiera sido la emplazada quien ha redactado la carta de renuncia, por cuanto existen hechos ciertos que el accionante ha considerado no ameritan ser consideradas como faltas, sin antes prever que la calificación o no, de la falta compete al empleador quien además podrá establecer la</i></u></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>gravedad de las mismas y las posibles sanciones a imponerse, quedando entre sus facultades la formulación de una denuncia penal, e inclusive el inicio de un procedimiento de despido por falta grave, las que pueden ser objeto de cuestionamiento al interior de un proceso judicial por parte del accionante". En el orden de lo expuesto es de colegir que las demás pruebas obrantes en autos referido a liquidación de beneficios sociales, así como las cartas similares sobre renuncia de otros dos trabajadores, no hacen cambiar el sentido de lo antes expuesto en tanto ello no vincula directamente a demostrar la coacción alegada.</i></p> <p><i>xiii.- En suma, se concluye que al no haberse acreditado el fundado temor de sufrir un grave daño en su persona, familia o sus bienes que exige el artículo 215 del CC, sino por el contrario se encuentra acreditado (con el memorando 2056-11-18 del 23-11-2014 y notificado el 24-11-2018 al demandante) que la emplazada ha dado a conocer los hechos en el marco del ejercicio legítimo de su derecho previsto en el artículo 217 del mismo cuerpo normativo, empero, no se ha acreditado en autos que la demandada se haya aprovechado de los hechos materia de investigación (sobre pérdida del pollo), dado que el demandante conocía los hechos de la investigación y cualquiera sea la calificación de la falta, de por sí no constituye una amenaza que lleve a entender un grave daño; siendo mas bien plausible considerar que en el caso de autos (en base al mérito de todo lo actuado) el accionante</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>tomó la decisión de renunciar por el conocimiento pleno de los hechos materia de investigación; empero, no hay medio de prueba que haga entender que la demandada esté ejerciendo en forma abusiva el derecho previsto en el artículo 217 del CC.</i></p> <p><i>xiii.-</i> Estando a lo antes expuesto, es de concluir por tanto que la renuncia contenida en la carta de fecha 24-11-2018 obrante a folios 3 es plenamente válida al no haberse acreditado el vicio en el consentimiento (intimidación o coacción) subsumiéndose así en el artículo 16 inc. b) del D.S. Nro. 003-97-TR, que recoge a la renuncia voluntaria como causal de extinción del contrato de trabajo; por consiguiente no se ha acreditado el despido arbitrario previsto en el artículo 34 de la norma aludida y en ese sentido tampoco corresponde amparar la pretensión indemnizatoria prevista en el artículo 38 del aludido decreto; debiendo declararse INFUNDADA la demanda en todos sus extremos al amparo del artículo 200 del CPC.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 001-2019-0-2601-JR-LA-02

Lectura: El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos, del derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

	<p><u>exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el Juez determina que hubo motivo razonable para demandar</u>". Siendo esta norma de carácter remisorio a los artículos del Código Procesal Civil, debe entenderse entonces que el pago de las costas y costos corresponde imponerlo a quien es parte vencida, conforme a lo previsto en el artículo 412 del CPC.</p>	<p>tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
<p>Descripción de la decisión</p>	<p>ii.- Sin embargo, el propio artículo 14 antes citado establece que puede exonerarse del pago de dichos conceptos a quienes procedieron bajo un motivo razonable, por lo tanto, este Juzgado entiende que el actor ha procedido de buena fe y bajo la creencia de ejercitar su derecho de acción en busca de Tutela Jurisdiccional Efectiva con el debido asesoramiento de un letrado; por lo que, pese a que no se ha encontrado razón alguna en las pretensiones formuladas, el ejercicio del derecho de acción no puede restringirse su ejercicio, salvo probada mala fe o temeridad, lo que no ha ocurrido, por lo que se debe exonerar al demandante del pago costos y costas del proceso; y en cuanto las costas éstas han sido costeadas por la propio demandante y al haberse declarado infundada la demanda, no corresponde reintegro alguno. Sobre los intereses legales al haberse desestimado la pretensión principal, también debe desestimarse esta pretensión accesoria.</p> <p>IV.- DECISION:</p> <p>Por las consideraciones antes expuestas y al amparo de los artículos 139 de la Constitución Política del Estado y el artículo I</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>				<p>X</p>						

<p>y 23 de La Nueva Ley Procesal del Trabajo Nro. 29497, en concordancia con los artículo 197 (referido a la valoración conjunta de la prueba) y 200 (referido a la fundabilidad o infundabilidad de la demanda sobre la base de lo probado) del Código Procesal Civil que tiene aplicación supletoria al presente caso, el Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes IMPARTIENDO Justicia a Nombre de la Nación: FALLA DECLARANDO:</p> <p>5. INFUNDADA la demanda de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO obrante de folios 26 a 32 y subsanada de folios 41-44, interpuesta por don B contra la empresa A en consecuencia:</p> <p>6. INFUNDADA la demanda en el extremo de intereses legales; y</p> <p>7. EXONERESE al demandante del pago de costos y costas del proceso;</p> <p>8. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución: CUMPLASE Y ARCHIVESE en el modo y forma de ley. Notifíquese.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 001-2019-0-2601-JR-LA-02

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta, y muy alta calidad, respectivamente.

	<p>"FALLA DECLARANDO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>INFUNDADA la demanda de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO obrante de folios 26 a 32 y subsanada de folios 41-44, interpuesta por don A contra la empresa B. en consecuencia:</i> 2. <i>INFUNDADA la demanda en el extremo de intereses legales; y</i> 3. <i>EXONERESE al demandante del pago de costos y costas del proceso;</i> 4. <i>Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución: CUMPLASE Y ARCHIVESE</i> <p><i>en el modo y forma de ley. Notifíquese".</i></p> <p>IV. <u>PRETENSIÓN IMPUGNATORIA Y FUNDAMENTOS</u></p> <p><u>2.1. APELACION DE LA RESOLUCIO CUATRO:</u></p>	<p>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.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>El apelante demandado, Sustenta su medio impugnatorio, contra la RESOLUCION CUATRO en los siguientes argumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ QUE NO SE HA RESPETADO LA NORMA QUE INVOCA EL ARTICULO 300 DEL CODIGO PROCESAL CIVIL- <p>El único y sesgado argumento por el cual el Juzgador resuelve declarar infundada nuestra tacha es el siguiente: "La demandada interpone tacha sobre el video ofrecido por la parte demandante, sin embargo es la parte demandada quien debería haber probado a través, de una pericia, la falsedad del</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o</p>					<p style="text-align: center;">X</p>						

	<p>medio probatorio. Por consiguiente, deviene en infundada lo tacha formulada. Nótese el grave y errado fundamento por el cual el juzgador resuelve declarar infundada nuestra tacha, está incurriendo no solamente en la afectación al derecho a la prueba, sino que además al debido proceso, por trasladamos la obligación de la inversión de la carga de la prueba, - siendo que en este estadio no nos compete y no estamos obligados a demostrarlas,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los documentos solo pueden ser tachados por falsedad o nulidad del documento a tenor de los artículos 242 y 243 del código procesal civil, siendo que en el primer caso la tacha ha de prosperar por haber probado su falsedad, en tanto que en el segundo caso solo pueden ampararse la tacha cuando en el documento (video), resulte manifiesta la ausencia de una formalidad esencial que la ley prescribe bajo sanción de nulidad. <p>Por consiguiente, el referido video carece de formalidades esenciales que la ley no lo puede amparar, es decir: no se puede admitir un documento - en este caso el video - que no reúne las características mínimas para ser ofrecido como medio probatorio a fin de acreditar una supuesta coacción: no se ha demostrado la fuente de donde viene esa grabación, no se ha verificado la fecha y la hora de dicha grabación, no se acreditado quienes son las personas que aparecen en el video, finalmente siendo no menos importante, no se acreditado LA AUTENTICIDAD Y LA CERTIFICACION NOTARIAL DE DICHA DOCUMENTAL, por tanto se infiere que dicho video es plausible de una manipulación - editado.2.6. Al respecto debemos tener presente lo que a su vez ha establecido en la Corte Suprema en la Casación</p>	<p>inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laboral N° 09019-2018-Lima, nos muestra que la figura de la renuncia al trabajo que, de acuerdo con el inciso b) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR en relación a los medios probatorios ofrecidos por el demandante en virtud a las Renuncias Bajo Coacción, indica lo siguiente: En caso de alegarse la intimidación, esta deberá ser probada de manera fehaciente por la parte demandante, al interior del proceso. Así y mas se expresa el recurso.</p> <p><u>2.2.- APELACION DE LA REOSLUCION CINCO O SENTENCIA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>El apelante demandante,</u> sustento su medio impugnatorio contra la RESOLUCION CINCO O SENTENCIA en lo siguiente: • Considera que el Aquo, en la sentencia materia de impugnación, incurre en un primer error en el considerando 3.5.V., cuando expresa que: "De/ mérito de las documentales señaladas en los párrafos anteriores se concluye que el accionante ha presentado su renuncia a! cargo con fecha 24'11-2018, hecho que es corroborado por lo manifestado por el demandante en acto de audiencia y ratificado por su defensa", cuando en honor a la verdad el demandante nunca, motu proprio, presentó una carta de renuncia, sino que esta, manu militan, le fue dictada por personal directivo de la emplazada, lo que fácilmente hubiera podido ser advertido si los medios probatorios hubieran sido valorados en forma conjunta, más aún, nada más distante de la verdad que esto haya sido corroborado y ratificado, en audiencia, tanto por el demandante como por su defensa. • Que, el Juzgador de primera instancia incurre 												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>nuevamente en error cuando consigna que; ""queda claro que en el caso de autos se aprecia de la carta de renuncia que el accionante solicitó la exoneración del plazo legal, y así fue atendida; por tanto el hecho de que se haya presentado el 24/11-2018 (aún cuando no contenga sello de recepción) y asimismo esté acreditado que fue aceptada dicha renuncia mediante carta de la misma fecha 24-11-2018, ello no lo invalida de plano, dado que la renuncia no tiene formalidades (puede ser escrito a mano o por otro medio) y en razón a que la exoneración del plazo es facultad del empleador; lo que ha ocurrido en el caso de autos; empero, la manifestación de voluntad expresada en la carta de renuncia no se ve afectada por la forma y tiempo en la tramitación de la renuncia",</p> <ul style="list-style-type: none"> • La demandada es una empresa de gran envergadura y obviamente está jerárquicamente organizada; siendo así, no resulta creíble que ante la presentación de documentos, cualesquiera que estos sean, no se le ponga sello de recepción. El que la aludida carta no lo ostente sólo abona en favor de la tesis que ésta nunca fue presentada, sino más bien como aducimos fue dictada. • Por otro lado, el Aquo hace alusión a la carta de aceptación de renuncia conviniendo en que ésta fue también de fecha 24-11-2018, pero sólo para argumentar que ésta no invalida a la carta de renuncia y que al carecer de formalidades incluso puede ser escrita a mano. Nos causa estupor que al Aquo, el que la carta esté hecha a manuscrito, que no tenga sello fechador de recepción y que además se haya entregado al 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>demandante una carta de aceptación de renuncia en el mismo acto en el que se le dictó la carta de marras (03.00 am en las oficinas administrativas de la empleadora) mínimamente, no le lleve siquiera a conjeturar que todo estaba planeado, orquestado de antemano, máxime si en la audiencia pudo visualizar un vídeo en el que se aprecia de manera incontrovertible el dictado de la mencionada carta a un grupo de trabajadores, entre ellos el demandante</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el considerando 3.5.vlil, el A quo incide en error en el análisis del memorando N° 2056-11-18. En efecto, dicho memorando tendría por finalidad poner en conocimiento del demandante el Inicio de un proceso administrativo disciplinario y per se no sería idóneo para acreditar la intimidación. El error alegado estriba en que el señor Magistrado no toma en consideración las circunstancias concomitantes a la puesta en conocimiento de dicho memorando al demandante. <p>Así y más se expresa el recurso.</p> <p>:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 001-2019-0-2601-JR-LA-02

Lectura: El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de la s partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente

Anexo 5.5: Parte considerativa de la segunda sentencia: Pago de beneficios sociales

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	<p>III. FUNDAMENTOS DE LA DECISION</p> <p>PRIMERO.- TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA</p> <p>Una de las garantías esenciales de un Estado Constitucional de Derecho como el nuestro, lo constituye el control judicial de las actuaciones de la Administración Pública, a mérito de ello los particulares que se consideren afectados por omisiones o decisiones administrativas tienen - conforme a nuestra Constitución el derecho a recurrir a la autoridad judicial en busca de tutela para la revisión o ejecución de actos administrativos o cuando la Administración pública se muestre renuente a cumplir sus propios mandatos.</p> <p>Control que alcanza incluso a la actuación de los particulares, pues ello se desprende de los efectos que</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados</p>					X					

<p>irradian las normas, principios y valores que emergen de nuestra Constitución Política del Estado, y por ello no hay ámbito social exento de control, sea el que se exija a la justicia ordinaria, como eventualmente se pida de la justicia Constitucional y del máximo intérprete de la Constitución.</p> <p>En un Estado Constitucional de Derecho la primera fuente de juridicidad es la Constitucional. La Constitución como norma supone que esta tiene una realidad plenamente normativa y vincula tanto a los poderes públicos como a los particulares.</p> <p>"Si hay algo que caracteriza a los actuales Estados constitucionales democráticos es su tendencia a la mayor protección y realización posible de los derechos fundamentales". Exp. N° 04903-2005- HC/TC, f.7.2</p>	<p>probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo 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>													
<p>En atención a ello resulta pertinente citar lo señalado por Marianella Ledesma Narváez, en cuanto que: "...El derecho a la tutela jurisdiccional permite que toda persona sea parte de un proceso, para promover la actividad jurisdiccional sobre las pretensiones planteadas [...] no se agota en la garantía del acceso a la justicia, sino que faculta obtener un pronunciamiento sobre el fondo de las pretensiones deducidas, el que solo</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 a 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</p>					X								

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>podrá ser eludido cuando tales pretensiones resulten inadmisibles o improcedentes, de acuerdo con las normas legales..."3.</p> <p>SEGUNDO.- RESPECTO A LA FACULTAD REVISORA DEL ÓRGANO SUPERIOR</p> <p>El proceso es concebido como el instituto teleológico por excelencia, mediante el cual, se resuelve un conflicto de intereses o se dilucida una incertidumbre jurídica, que se presenta entre dos o más personas en su vida de relación; a través del mismo, se busca alcanzar la anhelada paz social en justicia, que constituye fin último de este instrumento, tal y conforme lo establece el primer párrafo del artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil.</p> <p>En el proceso, las partes utilizan todos los recursos impugnatorios que le proporciona la ley para hacer valer sus derechos; en otras palabras, están encaminados a hacer resistencia frente a lo resuelto en la decisión que es materia de impugnación. En ese escenario encontramos al recurso de apelación, cuyo objeto es que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca</p>	<p>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>												
---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, tal como prescribe el artículo 364º del Código Procesal Civil; limitándose a refutar los fundamentos que el Juez ha expresado a fin de motivar la decisión impugnada, indicando el error de hecho o de derecho en que esta ha incurrido, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria.</p> <p>El fundamento de esta institución jurídica radica en la concreción del principio de la doble instancia que se encuentra íntimamente ligado a la falibilidad humana y a la idea de un posible error en la resolución judicial, de allí que este principio constituye una garantía para los ciudadanos, ya que la decisión judicial, cuyo error se denuncia, es elevada ante un Colegiado especializado a fin de ser reexaminada.</p> <p>TERCERO.- RESPECTO DE LA RESOLUCIÓN NÚMERO CUATRO</p> <p>3.1.- Esta decisión resuelve declarar infundada la tacha formulada por la demandada contra el CD ofrecido como medio de prueba de la alegada intimidación, como vicio</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de la voluntad.</p> <p>Se ha cuestionado el CD bajo el argumento de que no se ha evidenciado la fuente de la que proviene la información y que no podría generar convicción al órgano jurisdiccional, que no ha venido con la certificación notarial, que la tacha cuestiona el video y la grabación del referido documento o CD.</p> <p>Que, desde lo alegado por la parte actora el CD tendría la finalidad de demostrar la intimidación, que la cuestión probatorio no se puede sostener en una prueba idónea o pericia del que pudo disponer la parte demandada pues tiene facilidades para ello, y pídase se desestime la cuestión probatoria.</p> <p>3.2.- La resolución cuatro ha resuelto en el mismo sentido antes indicado, y ha precisado que efectivamente la demandada no ha demostrado las razones de la tacha, dado que se trata de cuestionar de nulidad el soporte digital antes citado, pues tal cuestión debió sustentarse en una prueba objetiva.</p> <p>Que al no haberse acopiado la prueba necesaria o idónea debe ser desestimada tal cuestión.</p> <p>3 LEDESMA NARVAEZ, Marianella "Comentarios al</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Código Procesal Civil", Tomo I, Gaceta Jurídica , quinta edición Lima 2015, pág. 29 y siguientes.</p> <p>3.3.- De nuestra parte no podemos sino coincidir con lo decidido por el juez de la causa,. desde que lo que se cuestiona es el CD, que no es sino el soporte documental de las imágenes o audios que este instrumento deben de contener.</p> <p>De modo tal que si lo que se tacha de nulidad viene a ser el "CD" pues hasta el momento de su ofrecimiento se desconoce su contenido, el cual se sabrá una vez que se hubiere accedido al contenido del mismo, resulta en ese estado prematuro poner en cuestión su contenido.</p> <p>Y si la tacha por nulidad alude al incumplimiento de determinadas formalidades que el apelante por potra parte no precisa, no podemos admitir que el CD se halle afecto de vicio que acarree su nulidad; más allá de la prueba sobre su falsedad, que es otro argumento esbozado pero no probado, ya que la falsedad supone lo contrario a la realidad, y no es posible conocer si el contenido del CD sea falso o ajeno a la verdad si es que este no es visualizado.</p> <p>La tacha cuestiona el instrumento procesal o medio de</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>prueba como son los testigos, documentos y pruebas atípicas, dicha cuestión probatoria tiene por finalidad quitarle validez a las declaraciones testimoniales, o restarle eficacia probatoria a los documentos y/o pruebas atípicas. La tacha busca restarle eficacia probatoria al documento mismo, no al acto jurídico contenido en él; así se desprende de lo dispuesto por los artículos 242 y 243 del Código Procesal Civil.</p> <p>De ellos surge además que las causales por las cuales se puede tachar un documento son: a) falsedad, y b) la ausencia de una formalidad esencial que para el documento la ley prescribe bajo sanción de nulidad.</p> <p>Sin embargo el cuestionamiento que se hace al CD en audiencia está referida a que no se ha acompañado certificación notarial, sin que se establezca cual es la disposición normativa que exige tal certificación como formalidad esencial cuya ausencia suponga la nulidad del CD, el escrito de apelación que apreciamos tampoco hace mención a ello.</p> <p>3.4.- En cuanto a la pretendida falsedad no se hace mención alguna a cuál sería el hecho falso que este instrumento contiene, por el contrario en el numeral 2.8 del escrito de apelación se hace alusión a que el</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante no ha acreditado con documento idóneo la coacción que alega, pese a corresponderle la carga de la prueba,</p> <p>Ello supone un argumento de fondo, pues la litis finalmente versa sobre si hubo coacción o intimidación en la renuncia que habría formulado la parte demandante. Este no es un asunto que deba ser ventilado con la tacha. Que en cuanto a la carga de la prueba de quien propone la tacha, es claro que quien la formula debe de acreditar las razones de la tacha con medios de prueba de actuación inmediata, que incluso ello surge de lo dispuesto por el Artículo 301 del CPC, aplicable supletoriamente, pues: "La tacha u oposición contra los medios probatorios se interponen en el plazo que establece cada vía procedimental, contado desde notificada la resolución que los tiene por ofrecidos, precisándose con claridad los fundamentos en que se sustentan y acompañándose la prueba respectiva. La absolución debe hacerse de la misma manera y en el mismo plazo, anexándose los medios probatorios correspondientes.</p> <p>La tacha, la oposición o sus absoluciones, que no cumplan con los requisitos indicados, serán declarados</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>inadmisibles de plano por el Juez en decisión inimpugnable. Estos requisitos no se exigen a las absoluciones realizadas en el proceso sumarísimo."</p> <p>Como se ve al formularse la tacha en audiencia no se acopio de la prueba pertinente, en tal razón incluso pudo ser declarado inadmisibile de plano, decisión que podía ser inimpugnable.</p> <p>Sin embargo, si tramitada la tacha esta es rechazada por la carencia de medios de prueba que la sustenten, entendemos que ello debe ser confirmado, pues la prueba de ello es exigible a la parte que formula tacha, en este caso el demandado.</p> <p>Por lo que no cabe sino confirmar la venida en grado en cuanto se declara infundada la tacha.</p> <p>CUARTO.- RESPECTO DEL CUESTIONAMIENTO A LA SENTENCIA</p> <p>4.1.- El asunto nos lleva a determinar si efectivamente hubo o no intimidación en la renuncia que aparece formulada por el actor a fojas 03 a su centro de laboral, o si por el contrario se actuó bajo un supuesto de intimidación tal que vició la voluntad del actor, y por ello</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>deba de declararse inválido dicho acto jurídico.</p> <p>Para ello apreciamos la prueba actuada en este proceso, que consistió en:</p> <p>a. De la parte demandada.- Las boletas de pago de folios 58 a 156; cuadro de remuneraciones de folios 158 a 29814; contrato individual de trabajo de naturaleza temporal renovación de fojas 293, carta GG N^a 9066-2006/CHA de fecha 12.10.2006 a folio 294; hoja informativa de contratos sujetos a modalidad a folio 295, documento de organización y funciones área de despacho de aves a folios 313 a 318; ofrecidos por la demandada,</p> <p>b. De la parte actora.- la carta de renuncia a manuscrito en copia de fecha 24.11.2018 a folio 03; carta de aceptación de renuncia de fecha 24.11.2018 a folio 4; liquidación de beneficios sociales de fecha 24.11.2018 a folio 5, boletas de pago de folios 6 a 11; memorándum no legible de folio 12, cartas de aceptación de renuncia y cartas de renuncia de otros trabajadores (XX y YY de folios 13 a 24, CD sobre coacción.</p> <p>4.2.- De todas las documentales copiadas tenemos que:</p> <p>a. La carta de renuncia de fojas 03 es suscrita por</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>XX el 24 de noviembre del 2018, en el se expresa literalmente que se formula renuncia voluntaria al cargo de obrero que se ha desempeñado en la empresa, solicitando además la exoneración del plazo para que opere la renuncia, y que ella obedece a motivos personales.</p> <p>A su vez a fojas 04 obra la carta de aceptación de renuncia del mismo 24 de noviembre del 2018, suscrita por la coordinadora de gestión humana zona norte, y una huella dactilar y firma en señal de recepción, obra asimismo a fojas 05 la liquidación de beneficios sociales del actor fechado igualmente el 24 de noviembre del 2018.</p> <p>Estos instrumentos únicamente nos informan que el actor efectivamente formuló renuncia en la fecha indicada, y que esa le fue aceptada de modo inmediato, así mismo las documentales obrantes de fojas 12 a 24, están referidas a documentos con similar contenido correspondientes a los trabajadores XX y YY</p> <p>Estas documentales tampoco abonan en el sentido de la "intimidación o agrave amenaza", que se ha esgrimido en la demanda para pretender la nulidad de las renunciaciones, salvo el hecho de que tales actos jurídicos se</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>formularon en un mismo día tanto las renunciaciones como sus aceptaciones.</p> <p>Señalamos que las documentales obran y su contenido textual del mismo modo, lo que cabía indagar y probar es que tales expresiones no correspondían al verdadero querer del actor, y que</p> <p>este obró influido por una grave amenaza a su persona o sus familiares, o que hubiere actuado influido por el temor de sufrir un daño inminente e irreparable.</p> <p>b. Lo anotado podría considerarse como una evidencia de que se habría de algún modo inducido a los trabajadores a formular la renuncia, lo que sería corroborado con el documento de fojas 322 consistente en el MEMO/ M.D.2056-11-18/GGHH, replicada a fojas 12, en el que se comunica con fecha 23 en noviembre del 2018 al demandante que la empresa ha iniciado un proceso de investigación a raíz de lo sucedido el 23 de noviembre respecto a detectar que en el despacho del pedido del cliente (...) se había entregado un adicional de 36 pollos machos que no correspondía, por lo que se ha iniciado un proceso de investigación para recabar información sobre lo sucedido.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Sobre estos hechos el demandante señala en su escrito de demanda que efectivamente "(...) fue informado que habían detectado una gran cantidad de merma y faltantes en el producto que comercializan, básicamente pollos, y que por tanto entre ellos debía hallarse la persona o personas responsables de dicho latrocinio, por lo que habían decidido notificarles con un memorándum del inicio de investigaciones pro afirma además "que serian denunciados penalmente y separados de la empresa, empero, a cambio de no cursar el memorándum, y no involucrarlos en investigación alguna, los allí reunidos debían renunciar mediante, valga la redundancia una carta de renuncia que sería distadas por ellos in situ". (ver fojas29).</p> <p>Tal relato no expone que el actor se hubiere visto enfrentado frente a una amenaza grave o inminente.</p> <p>c. Si bien esas habrían sido las circunstancias en que el actor habría escrito su renuncia, según se sostiene dictado por personal de la empresa, la demandada ha reconocido que efectivamente reunió a los trabajadores antes indicados para hacerles de conocimiento el inicio de las investigaciones por el presunto hurto de pollos, pero niega haberlos coaccionado para que firmen, asume que</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>solo se les indicó que tenían dos caminos uno legal que debe entenderse como la renuncia y otro penal que consistía en la denuncia.</p> <p>De todo lo hasta aquí narrado no podemos concluir en que se hubiere coaccionado o intimidado al actor de tal forma que se invalidara su voluntad o esta se viese quebrantada para obtener la carta de renuncia que se cuestiona de inválido o nulo.</p> <p>Es más del CD que se adjuntó a la demanda, y que fue actuado en audiencia de juzgamiento, y apreciado por este Colegiado, tampoco se puede obtener dato alguno referido a una coacción, en el se aprecian escuetas imágenes de personas reunidos en un ambiente y en actitud de escritura, lo que tampoco nos permite concluir fehacientemente de que se hubiere producido un temor imposible de resistir, que lo hubiere llevado al actor a elaborar su renuncia en contra de su voluntad.</p> <p>d.- El escrito de apelación del demandante al respecto afirma que resolver por denegar la demanda seria desconocer los más elementales leyes de la lógica, que desconoce las máximas de la experiencia en el sentido de que no es usual que una carta de renuncia se presente a manuscrito, a las tres de la madrugada y mucho menos</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que lo sea a varía personas al mismo tiempo. Lo que considera una arbitrariedad judicial.</p> <p>Si bien lo que se anota expondría un hecho particular, hay que recordar que el demandante señala que realiza labores en horas de la madrugada, y que los trabajadores involucrados en el pretendido hurto de bienes de la empresa, laboran en el mismo horario.</p> <p>De modo que no es que hayan sido convocados inusualmente en horas que no serian de labores, y el que los términos de la renuncia fueren replicados por otros dos trabajadores abonan a admitir que ello fue así en razón de las imputaciones que se habrían formulado respecto de la supuesta participación de estos en el pretendido robo; pero ello no denota que estos trabajadores, entre ellos el demandante, se hubiesen visto impedidos de ejercer algún tipo de resistencia frente a la alegada coacción o intimidación.</p> <p>El mismo actor señala a fojas 29 que estos fueron comunicados de que frente a las investigaciones por el robo de los pollos serian denunciados penalmente y separados de la empresa, empero "a cambio de no cursar el memorándum y no involucrarlos en investigación</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>alguna, los allí reunidos debían renunciar mediante valga la redundancia, una carta de renuncia que sería dictada por ellos in situ (.....) Esto causó gran zozobra y consternación, entre los trabajadores presentes, los que influidos por el temor reverencial y atemorizados ante la prospectiva de afrontar un proceso penal, con las consecuencias que esto puede acarrear, cedieron ante la coacción".</p> <p>Tal narración no nos pone frente a un hecho de intimidación o de coacción como se ha querido exponer, en los términos que exigen los artículos 215 y ss. del Código Civil.</p> <p>e.- En efecto, ya en la CASACIÓN LABORAL N° 17573-2016 - LAMBAYEQUE, publicado el 31 de mayo del 2018, en el diario oficial El Peruano, se ha señalado como criterio, frente a casos como el presente que:</p> <p>" La renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, siendo que en caso de alegarse la intimidación, esta deberá ser probada de manera fehaciente, al interior del proceso."</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>La intimidación, como vicio de la voluntad, esta definida por nuestro Código Civil en su Artículo 215, que al respecto sanciona:"Intimidación.- Artículo 215.- Hay intimidación cuando se inspira al agente el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona, su cónyuge, o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o en los bienes de unos u otros.</p> <p>Tratándose de otras personas o bienes, corresponderá al juez decidir sobre la anulación, según las circunstancias".</p> <p>En tanto que frente a los supuestos de intimidación el Artículo 217 sanciona:</p> <p>(...)</p> <p>"Supuestos de no intimidación</p> <p>Artículo 217.- La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto".</p> <p>En consecuencia la intimidación que produce vicio en el consentimiento no está referida a que se pueda ser pasible de una denuncia penal o policial, si ello se hubiere</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>producido esto no puede consistir en un vicio que invalide el acto, pues se trata del ejercicio regular de un derecho, el que tenemos todos los ciudadanos de un Estado como el nuestro de recurrir a las autoridades pertinentes para formular denuncias, como en este caso se reconoce respecto de un pretendido</p> <p>robo de bienes de la empleadora. Este solo hecho no puede asumirse como una intimidación por el temor de recibir un grave daño e inminente.</p> <p>La demanda dice que los actores actuaron influidos por un temor reverencial, ello consiste en el temor de "desagradar a ciertas personas a quienes se debe respeto y sumisión".</p> <p>Si esto se hubiere producido, conforme al citado Artículo 217 del CC, ello no anula el acto, pues como reiteramos para la nulidad del mismo se exige un temor de recibir un daño grave inminente.</p> <p>Por otra parte el actor es persona adulta de 38 años a la fecha, no es iletrado, de modo tal que mínimamente conoce que la formulación de denuncias por hechos como los descritos resultan ser el inicio de investigaciones que no suponen una situación de culpabilidad inmediata en</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>hechos ilícitos. Ello debe ser tomado en consideración de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 426 del CC.</p> <p>f.- El criterio señalado, es corroborado en la casación citada, la que ha señalado.</p> <p>"Quinto: Sobre la intimidación</p> <p>De acuerdo con lo previsto en el Código Civil, es preciso indicar que la intimidación ha sido definida como:</p> <p>"(...) una conducta antijurídica que consiste en influir sobre el fuero interno del agente causándole miedo o temor, amenazándolo con un mal futuro que deber ser inminente y grave. De esta manera, presionando la voluntad o el ánimo del agente, se logra que declare algo de una manera distinta de la querida, o al declarar que quiere, cuando nunca ha querido así ni de otra manera".1</p> <p>A partir de ello, es preciso indicar que una conducta será antijurídica cuando sea contrario a las normas del Derecho y que no se encuentre protegida por alguna causa de justificación, la que debe ser acreditada al interior del proceso.</p> <p>Sexto: Elementos de la intimidación</p> <p>Conviene precisar también los elementos característicos</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de la intimidación, pudiendo señalar los siguientes:</p> <p>“a) La existencia de una amenaza que cause miedo o temor.</p> <p>(...)</p> <p>b) El mal en qué consiste la amenaza debe ser inminente y grave, (...)</p> <p>c) El mal puede recaer sobre la persona o bienes de la víctima o a los parientes que la norma indica".</p> <p>(...)</p> <p>b) El mal en qué consiste la amenaza debe ser inminente y grave. (...)</p> <p>c) El mal puede recaer sobre la persona o bienes de la víctima o los parientes que la norma indica".²</p> <p>Delimitadas las características, es preciso indicar que la amenaza a la cual se hace referencia debe recaer, conforme sostiene Luca de Tena, sobre el honor mientras que en torno a los bienes, estos deben englobar a toda situación económica, como la posibilidad de hacer perder a la víctima su trabajo o su situación profesional, por lo que no basta un simple temor, sino por el contrario debe existir una relación razonable entre el miedo y el mal posible, razón por la que el temor debe ser racional y</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fundado.</p> <p>En cuanto a la inminencia del mal, se tiene que el mismo es sinónimo de futuro, pudiendo ser próximo o inmediato; sin embargo, la intimidación debe ser evidente, mientras que en torno a la gravedad, esta</p> <p>habrá que ser juzgada caso por caso, a efectos de medir la misma, evaluándose las circunstancias en las que recaiga el mismo.</p> <p>Sétimo: Establecida la definición y características generales de la intimidación, es preciso indicar que, trasladado al ámbito laboral, podemos señalar que la intimidación laboral se produce cuando un superior, compañero o subordinado utiliza la violencia o el chantaje para manipular, o intencionalmente, crear en el trabajador sentimientos de miedo, incapacidad o temor. A partir de ello, debe considerarse que la intimidación debe afectar de manera grave e inminente al trabajador.</p> <p>Ahora bien para que la intimidación vicie el consentimiento y produzca la anulación de un contrato, debe exigirse como requisitos fundamentales: a) el empleo de amenaza de un daño inminente y grave capaz</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que pueda disminuir la libertad de uno de los contratantes, b) que exista un nexo causal entre la intimidación y el consentimiento, y c) que la amenaza revista carácter antijurídico."</p> <p>g.- En un proceso como el presente para que surtiese efectos la intimidación debió mediar la intención de manipular, intencionalmente, la voluntad del trabajador creando en el mismo, sentimientos de miedo, incapacidad o temor, el mismo que deberá afectar, de manera grave e inminente al trabajador. (ver fundamento decimo cuarto de la casación citada).</p> <p>En el caso de autos no apreciamos en modo alguno que se hubiere infringido tales sentimientos o temores al trabajador, de sufrir un mal grave e inminente, los medios de prueba anotados no nos llevan a concluir en dicho sentido.</p> <p>En efecto, los hechos alegados -intimidación o coacción-, no pueden ser contrastados con otros medios de prueba, no bastando la simple afirmación de tales, y por el contrario debió producirse la comprobación real y objetiva de los hechos que se invocan, lo que no se encuentra acreditado, menos se acredita la afectación a la persona</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>o bienes de la víctima o de los parientes conforme precisa el artículo 215° del Código Civil, por lo que no se encuentran presentes los elementos que permiten configurar una intimidación por parte de la emplazada contra el accionante, que suponga la nulidad del acto de renuncia.</p> <p>Ello de conformidad con el Artículo 200 del CPC, aplicable supletoriamente.</p> <p>.</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 001-2019-0-2601-JR-LA-02

Lectura: El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos, del derecho, la pena y la reparación civil, fueron de rango alta y muy alta calidad, respectivamente.

	<p>que declara:</p> <p>"1. INFUNDADA la demanda de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO obrante de folios 26 a 32 y subsanada de folios 41-44, interpuesta por don A contra la empresa B. en consecuencia:</p>	<p>del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Descripción de la decisión</p>	<p>2. INFUNDADA la demanda en el extremo de intereses legales; y</p> <p>3. EXONERERE al demandante del pago de costos y costas del proceso; Con lo demás que la misma contiene.</p> <p>3. DEVOLVER el presente expediente al juzgado de origen para los fines de ley, previa notificación a quienes corresponda.</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 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. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>			X							

Fuente: **Expediente** N° 001-2019-0-2601-JR-LA-02

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango alta, y muy alta calidad, respectivamente.

ANEXO 7: DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO** el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE LA SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE 001-2019-0-2601-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2024**: declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI.

Tumbes, noviembre del 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E.S.S.', is positioned to the left of a blue ink fingerprint. The signature is written over a horizontal line.

Saldarriaga Silva; Elayne
Código ORCID: 0000-0002-8080-4831
Código de estudiante: 2103152054

ANEXO 7: EVIDENCIAS DE LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO

