



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA

POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR
DESPIDO ARBITRARIO EN EL EXPEDIENTE N° 00079-
2010-0-2601-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE
TUMBES – TUMBES. 2018**

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

**AUTOR
BACH. PETTY ROMY CELI IZQUIERDO**

**ASESOR
MGTR. LEODAN NUÑEZ PASAPERA**

**TUMBES – PERÚ
2018**

JURADO EVALUADOR



Mgtr. Carlos Cesar Cueva Alcántara

Presidente



Mgtr. María Violeta De Lama Villaseca

Secretario



Mgtr. Rafael Humberto Bayona Sánchez

Miembro



Mgtr. Leodan Núñez Pasapera

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Sobre todas las cosas por haberme dado la vida

A Uladech:

Por albergarme en sus aulas hasta alcanzar mi objetivo,
hacerme profesional.

Petty Romy Celi Izquierdo

DEDICATORIA

A mis Padres:

Por ser mí ejemplo y ser el centro de mi vida.

A mi Familia.

A quienes son mi fuerza y el sentido de mi vida y les adeudo tiempo, dedicada, por comprenderme y brindarme su apoyo incondicional.

Petty Romy Celi Izquierdo

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes. 2018?; el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad 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. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

Palabras clave: arbitrario; despido; indemnización; parámetro.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance judgments on compensation for arbitrary dismissal, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00079-2010-0-2601-JM -LA-01, Judicial District of Tumbes, Tumbes. 2018? The objective was: to determine the quality of the judgments under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The sample unit was a judicial file, selected by convenience sampling; to collect the data, the techniques of observation and content analysis were used; and as a tool a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository part, considered and resolute, pertaining to: the judgment of first instance were of rank: high, very high and very high; while, of the second instance sentence: medium, very high and very high. In conclusion, the quality of first and second instance sentences was very high and high, respectively.

Keywords: arbitrary; dismissal; compensation; parameter.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Jurado evaluador de tesis.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de cuadro de resultados.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	9
2.1. ANTECEDENTES.....	9
2.2. BASES TEÓRICAS.....	11
2.2.1. Instituciones jurídicas sustantivas.....	11
2.2.1.1. Jurisdicción.....	11
2.2.1.2. Elementos de la jurisdicción.....	11
2.2.1.3. Principios Constitucionales relacionados con la Función Jurisiccional.....	12
2.2.1.3.1. Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.....	12
2.2.1.3.2. Principio de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional.....	13
2.2.1.3.3.- Principio de la unidad y exclusiva de la función jurisdiccional....	14
2.2.2. La competencia.....	14
2.2.2.1. Definiciones.....	
2.2.2.2. Criterios para determinar competencia en materia laboral.....	15
2.2.2.2.3. Determinación de la competencia en caso concreto de estudio.....	15
2.2.2.2.4. Cuestionamiento sobre la competencia.....	16
2.2.2.2.5. Determinar el Quantum Indemnizatorio.....	16
2.2.2.3. Acción.....	17
2.2.2.3.1. Definición.....	17
2.2.2.3.2. Acción Normativa.....	17

2.2.2.3.3. Acción Jurisdiccional.....	18
2.2.2.3.4. Acción Doctrinal.....	18
2.2.2.4. Pretensión.....	19
2.2.1.4.1. Definición.....	19
2.2.1.4.2. Elementos de la pretensión.....	19
2.2.1.4.3. Acumulación de Pretensiones.....	19
2.3. INSTITUCIONES JURÍDICAS PROCESALES EN MATERIA	20
LABORAL.....	
2.3.1. Proceso.....	20
2.3.1.1. Definición.....	20
2.3.1.2. Funciones.....	21
2.3.1.3. Proceso como Garantía Constitucional.....	21
2.3.2. Proceso Laboral.....	22
2.3.2.1. Definición.....	22
2.3.2.2. Principios Procesales relacionados con el proceso Laboral.....	23
2.3.2.2.1. Principio de Oralidad.....	23
2.3.2.2.2. Principio de Inmediación.....	23
2.3.2.2.3. Principio de Igualdad entre las Partes.....	24
2.3.2.2.4. Principio de Realidad de los Hechos.....	25
2.3.2.2.5. Principio de Buena Fe Procesal.....	26
2.3.2.2.6. Principio de Gratuidad.....	26
2.3.2.2.7. Principio de No Renunciar a los Derechos.....	26
2.3.2.2.8. Principio Pro Actione o Favor Actinios.....	27
2.3.2.2.9. Principio del Debido Proceso.....	27
2.3.2.2.10. Principio de Racionalidad.....	28
2.3.3.2.11.- Principio de publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la	28
ley.....	29
2.3.3.2.12.- Principio de Exclusividad y Unidad Jurisdiccional.....	
2.3.3.2.13.- Principio de Pluridad de Instancia.....	
2.3.3.2.14.- Principio de Motivación escrita de las resoluciones Judicial en todas las Instancias.....	

2.3.3.2.15.- Pricipio de Privado de Derecho defensa a ningun estado del	
2.3.3. Fines del Proceso	
Laboral.....	
2.3.4. Debido Proceso.....	33
2.3.4.1. Concepto.....	33
2.3.4.2. Elementos del debido proceso.....	33
2.3.5. Proceso Civil.....	36
2.3.5.1. Concepto.....	36
2.3.6.2. Proceso Ordinario Laboral.....	36
2.3.6.2.1. Definición.....	36
2.3.6.2. Tramite del Proceso.....	37
2.3.6.3. Alegatos y Sentencias.....	38
2.3.6.3.1. Sujetos del Procesos.....	39
2.3.6.3.1.1. El Juez.....	39
2.3.6.3.1.2. Las Partes.....	40
2.3.7. Los puntos controvertidos en el Proceso Laboral.....	41
2.3.7.1. Definición.....	41
2.3.7.2. Los Puntos Controvertidos en el Proceso Judicial en estudio.....	41
2.3.8. La Prueba.....	42
2.3.8.1. En sentido común y jurídico.....	30
2.3.8.2. En sentido Jurídico Procesal.....	30
2.3.8.3. Diferencia entre Prueba y Medio Probatorio.....	30
2.3.8.4. Concepto de Prueba para el Juez.....	43
2.3.8.5. El Objeto de la Prueba.....	45
2.3.8.6. La Carga de la Prueba.....	46
2.3.8.7. El principio de la carga de la prueba.....	46
2.3.9. Valoración y Apreciación de la Prueba.....	46
2.3.10. Las Pruebas y la Sentencia.....	33
2.3.10.1. Pruebas actuados en el Proceso Judicial en estudio.....	49
2.3.11. Documentos.....	49
2.3.11.1. Definición.....	49
2.3.11.2. Clases de Documentos.....	50

2.3.11.3. Regulación.....	50
2.3.11.4. Documentación actuadas en el Proceso.....	51
2.3.12. La sentencia.....	52
2.3.12.1. Definición.....	52
2.3.12.2. Decisión Jurisdiccional del Expediente.....	53
2.3.12.3. Regulación de las Sentencia en la norma Procesal Civil.....	54
2.3.12.4. Estructura de la Sentencia.....	54
2.3.12-5 Principios relevantes en el contenido de una sentencia.....	55
2.3.12.5.1. Principio de Congruencia Procesal.....	55
2.3.12.5.2. Principio motivación de las Resoluciones Judiciales.....	55
2.3.12.6. Funciones de Motivación.....	55
2.3.12.7. Requisitos para las motivaciones Judiciales.....	56
2.2.1.16. Medios impugnatorios.....	58
2.2.1.16.1. Concepto.....	58
2.2.1.16.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	59
2.2.1.16.3. Clases de medios impugnatorios.....	59
2.2.1.16.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio.	60
2.4. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio.....	42
2.4.1. Derecho Laboral.....	62
2.4.2. Principio de Derecho Laboral.....	62
2.4.3. Contrato de trabajo.....	62
2.4.4. Despido.....	43
2.4.4.1. Clasificación.....	43
2.4.5. Despido arbitrario.....	64
2.4.6. Indemnización por Despido Arbitrario.....	65
III. METODOLOGÍA.....	76
IV. RESULTADOS.....	91
4.1. Resultados.....	91
4.2. Análisis de resultados.....	97
V. CONCLUSIONES.....	99

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	101
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia.....	115
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	114
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	148
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.....	157
Anexo 5: Declaración de compromiso ético.....	168
Anexo 6: Cuadros.....	169

ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

	Pág.
Resultados de la sentencia de primera instancia.....	169
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	169
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	172
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	176
Resultados de la sentencia de segunda instancia.....	179
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva.....	179
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa.....	182
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	188
Resultados consolidados de las sentencias en estudio.....	191
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	191
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	192

I.INTRODUCCIÓN

En el análisis de la calidad de sentencia de Primera y Segunda Instancia en los diferentes procesos; es un tema amplio, por los diversos factores a evaluar ante una problemática que nos afecta a toda la región de un débil poder judicial por tal motivo hay pronunciamiento actualizado por la corte suprema y el tribunal constitucional. Que actúan como precedente vinculante, para la solución Procesos judiciales del Perú.

En contexto internacional:

A nivel internacional: La Gestión (2018) se pronuncia sobre los puntos críticos de la justicia, que afectan entre ellos tenemos el nivel de corrupción en un enfoque mundial, donde nos refiere con estadísticas actualizadas sobre el Rankin presentado por la ONG transparencia internacional (TI) siendo Nueva Zelanda y Dinamarca son los más transparentes; En caso de Uruguay y Chile son los países más limpios de América Latina; mientras que Venezuela y Haití son vistos como los más corruptos.

En caso de Chile, para la fundación del debido proceso legal (DPLF, 2010) expone; que es uno de los países en América Latina que tienen menos porcentaje de corrupción, en un enfoque de evaluación de su sistema del Poder Judicial se debe tomar en cuenta que tiene leyes específicas consideradas importantes para el desarrollo de un país como Ley N°20370: Ley de Educación y Ley Laboral que son considerados como modelos a seguir. Resaltando que el derecho laboral en Chile es una de las áreas jurídicas que más debates y propuestas de cambios tiene. Está en marcha, por ejemplo, un proyecto de reforma amplia que afecta, sobre todo, a las

relaciones sindicales a intervención de los derechos Humanos ha jugado un papel importante en América Latina por que evidencia la débil administración de justicia y la Impunidad en América.

Las Organizaciones Internacionales de Trabajo (OIT, 2009) toman como un punto importante de Evaluación es la protección de los ciudadanos y en materia laboral en especial ante un débil sistema judicial Se ha precisado en el Convenio 151, se define como:

«Una protección demasiado rígida daría lugar a que se produjera una acción preventiva debido a que debilita la capacidad y la voluntad de las empresas de contratar nuevos trabajadores y una protección contra el despido que fuese más allá de la simple prohibición de efectuar despidos arbitrarios complicaría la capacidad de adaptación de las empresas a los cambios en materia de funcionamiento o de índole económica general. Estas complicaciones pueden ser el resultado de demoras, debidas al cumplimiento de ciertos procedimientos previos al despido de carácter obligatorio a efectuarse con antelación a los despidos. Además, la protección contra el despido más bien aumenta los costos de funcionamiento de las empresas y de la economía en general. (párr. 18)

La Organización Internacional de Trabajo (O.I.T, 2009), considera que el planteamiento estratégico de algunas empresas transnacionales, son vitales para su desarrollo y supervivencia, basadas en un enfoque de las Normas Internacionales del Trabajo que son documentos que sirven como instrumentos de evaluación para la determinación si habido un despido arbitrario. (párr. 80)

En contexto Nacional:

Gutierrez (2015) en un análisis de la problemática del sistema de justicia en el Perú. Llego a determinar que existen 5 grandes problemas que nos aquejan, como: Los jueces provisionales, la sobrecarga procesal en el sistema Judicial, la lentitud en los procesos judiciales, el bajo presupuesto en el PJ, y las sanciones a los jueces, tomando en que dicha información ha sido proporcionada por la corte de Justicia, regulada a través de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley N° 27806.

De acuerdo al enfoque dado por el autor Puntriano (2016) si bien el Perú es uno de los países con la legislación más rigurosa y con mayor grado de incumplimiento.

Por su parte, el Poder Judicial (PJ, 2017), se ha pronunciado donde se hace un reconocimiento de las falencias cometidas por la administración judicial y los excesos cometidos dentro de empresas e instituciones han ocasionado que el causal de Indemnización por despido arbitrario sea unos de los procesos más frecuentes en materia laboral.

En la actualidad en nuestro País, la sedición de la Corte Suprema de Justicia del Perú (CSJP 2012), dispone ante la problemática que afronta el sistema judicial en materia Laboral con el incremento de procesos de Indemnización por despido Arbitrario en casos específicos como el trabajador que cobra indemnización acepta el despido; en concordancia con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional: que expone en caso de un personal de confianza es despedido y se realiza el pago de la

liquidación de beneficios sociales, incluida la indemnización por despido arbitrario, se concluye con vínculo laboral, por lo tanto no habrá reposición laboral y no se justifica la cancelación de la indemnización y beneficios sociales, tomando en cuenta que puede haber en algunos casos acuerdos previos de concluir con las relaciones laborales. (párr.7)

En el contexto local

Los administradores de justicia están en una constante crítica a su accionar, ya que en algunos casos se demostró un nivel de corrupción alto expuesto por los medios de comunicación a nivel nacional de la cual expone una situación crítica para nuestro distrito judicial que ha sido evidenciado de la cual requiere cambios

De otra perspectiva el colegio de Abogados es observado por la sociedad intolerante que exige drásticas sanciones y evalúa el código de ética de los profesionales del derecho. Considerando que tiene débil accionar ante una problemática que afecta al poder judicial, de la cual se necesitan cambios en nuestra Normativa. Sin embargo todo lo expuesto es una plataforma para desarrollar un perfil de investigación como análisis de calidad de sentencia de Procesos judiciales del Perú.

En nuestro análisis se necesita determinar la calidad de sentencia dadas en las dos instancias, basados en la doctrina, principios, leyes y jurisprudencia en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes - Tumbes. 2018. En términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la

fecha de formulación de la demanda que fue, 2010, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue 2013, transcurrió 03 años.

Por lo expuesto se determinó el expediente N° 00079– 2010– 0– 2601-JM –LA– 01, del distrito judicial de Tumbes 2016, en un proceso de indemnización por despido arbitrario de un Personal de Confianza es un tema amplio de la cual hay pronunciamiento actualizado por la corte Suprema en concordancia con el tribunal Constitucional, que actúan como precedente vinculante, siendo nuestro expediente como punto de observación se considera personal de confianza de la cual se destaca que es un personal elegido y que tiene información privada de la institución a quien se le retira la confianza, siendo un tema de importancia en materia laboral de la cual desarrollaremos en un análisis detallado de todos los procedimientos a seguir que llego a una sentencia parcial por no considerar que hubo abuso laboral e infracción por parte de la Institución pública. Se desarrolló todos los procedimientos de acuerdo a la normativa en el proceso judicial, siendo los puntos controvertidos parte esencial del análisis y determinar bajo que modalidad contractual estuvo el demandante exige un derecho que no le asiste.

1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes; 2018?

Para resolver el problema se traza un objetivo general

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. General

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes; 2018.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

Específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

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

La investigación se justifica del surgimiento de la problemática que nos aqueja por la deficiencia de la administración de justicia de la cual se ha evidenciado un nivel de corrupción elevado que ha generado la pérdida de confianza de la ciudadanía que se ve en contexto Nacional e internacional.

Esta investigación se orienta en el análisis de la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia para determinar si estas decisiones cumplen requisitos de calidad de justicia que demanda la ciudadanía en general y el respeto a sus derechos constitucionales y la tutela que les garantiza el gobierno.

En esa misma línea de pensamiento con el análisis de estas decisiones contempladas en procesos ya concluidos no se pretende cuestionar las decisiones sino más bien participar en ayudar a absolver las dudas que tenga la ciudadanía respecto de la calidad de las decisiones con la cual se resuelve sus controversias dentro del sistema de administración de justicia.

La calidad de las decisiones contribuye en gran medida al progreso de la administración de justicia la cual debe garantizar los derechos constitucionales de la ciudadanía lo que se proyectaría en una imagen confiable del sistema de administración.

Finalmente, cabe destacar que el objetivo de la investigación ha merecido acondicionar un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, conforme está prevista en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú”.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin libre consentimiento referido por (Silva, 2013).

Citado por O.I.T: Pocos países, sin embargo, admiten la reposición; generalmente, establecen solo la indemnización contra el despido injustificado —al que el convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como aquel que no deriva de la capacidad o conducta del trabajador, o de las necesidades de la empresa.

Artículo 7° del Protocolo Adicional a la Convención sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales conocido, simplemente, como Protocolo de San Salvador, suscrito por el Perú, establece que cada legislación nacional puede determinar qué hacer frente al despido legalmente injustificado. Por tanto, el Perú puede admitir la reposición, como lo hizo la Constitución de 1979, o no hacerlo, como lo hace la Constitución de 1993.

Protocolo de San Salvador art 7° inc. D establece: “La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En los casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a

cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional”.

Profesor Juan Carlos Cortés Carcelén nos presenta de modo didáctico la teoría y aplicación práctica que ha tenido en la jurisprudencia constitucional la teoría de los "derechos inespecíficos laborales" frente a los denominados "derechos específico~ laborales" o los que conforman el bloque de laboriosidad de los derechos constitucionales'.

Según, Nieves Mujica (2008) En tal caso, manifiesta, el trabajador tiene el derecho específico a ocupar el puesto objeto de la convocatoria. Concluye manifestando que sólo en este caso el trabajador tendría derecho a una acción de amparo basado en su derecho al trabajo, si es que por alguna razón se lesione dicha norma constitucional en su aspecto de receptividad inmediata originando que no se concrete la prestación de servicios, a pese de haber sido seleccionado en el concurso respectiva.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Instituciones jurídicas sustantivas

2.2.1.1. Jurisdicción

Harasic (2003) sobre determinar que la jurisdicción:

Es el Poder-Deber del estado, expuesto en los tribunales de justicia, para que resuelvan como órganos imparciales de manera definitiva e inalterable, y de ejecución, los conflictos de relevancia jurídica suscitados entre las partes o que surjan de una violación al ordenamiento jurídico o social, dentro del territorio de la república de nuestro País. (párr. 4)

Con relación al término Jurisdicción, afirma Cabanellas (2015), con una definición específica como: “La autoridad, potestad, dominio, poder. Conjunto de atribuciones que corresponden a una materia y en cierta esfera territorial”.

Sin embargo nuestra ley procesal de trabajo establece en el artículo 2° a la jurisdicción “Es un poder de todo magistrado, la competencia sirve para delimitar ese poder Jurisdicción y competencia en los procesos laborales, establece que la competencia se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía”.

2.2.1.2. Elementos de la jurisdicción:

Refiere (Martínez, 2008, p. 08), que los elementos de la jurisdicción que considera como los poderes que se da para el cumplimiento de sus fines, es importante que el legislador puede acordar al juez para el desempeño de sus funciones de la cual se detalla a continuación:

a) La Notio: consiste en la potestad del juez de conocer la causa y juzgar conforme a ella, debe formar su convicción con el material de conocimiento que las partes le suministran.

b) La Vocativo: es el poder de convocar a las partes, de ligarlas al proceso, sometiendo las jurídicamente a sus consecuencias.

c) La Coertio: es la potestad de imponer sanciones a quienes con su conducta obstaculicen o perjudiquen el cumplimiento de las diligencias decretadas durante la tramitación del proceso.

d) La Iudicium: es la aptitud de dictar la sentencia definitiva que decida el conflicto, de emitir la decisión final hacia el cual se encaminó toda la actividad del proceso y que su decisión tenga autoridad de cosa juzgada.

e) Executio o Imperium: consiste en el poder que tiene el juez para hacer que el mandato dado en la sentencia definitiva sea cumplido, pudiendo inclusive poner en actuación organismos de fuerza para afirmar el derecho declarado.

2.2.1.3.- Principios constitucionales relacionados con la función jurisdiccional

Las más importantes citados por Congreso de la República del Perú (CRP, 2004):

“Las reformas de la legislación del Laboral en la mayoría de los países latinoamericanos, que incluyen Principios en la que influyen diversos factores que se analizan y como resultado contribuyen a la formación del sistema de relaciones laborales”.

2.2.1.3.1. Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional:

El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva antes del proceso consiste:

“Cada persona como sujeto de derecho, de exigir al Estado provea a la sociedad de todos los presupuestos materiales y jurídicos indispensables para un proceso judicial en condiciones satisfactorias.” (Sánchez, s.f. p.10)

Art. 139° inc. 3° prescribe: “Son principios y derechos de la función jurisdiccional. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional”. (Constitución, 1993)

Por otra parte, el Código Procesal Civil (CPC 1993), Dispone en el Art. I del T.P del CPC describe: “Toda persona tiene derecho a la tutela Jurisdiccional efectiva para la acción o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”.

El (Poder Judicial del Perú, s.f.) Determina en el Art. 7°, prescribe: “En el ejercicio y Defensa de sus derechos, toda persona goza de la plena tutela jurisdiccional, con las Garantías de un debido proceso”.

Refiere en acuerdo Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP 2011) nos dice: Ha desarrollado legislación internacional, está regulado en su Art. 14° inciso 1° y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el inc. 1° del Art. 8°, Respectivamente”.

2.2.1.3.2. Principio de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional

La independencia en el ejercicio de función jurisdiccional es un principio

garantía constitucional que permite a los órganos jurisdiccionales en el ejercicio de su función no Puedan verse afectados por las decisiones, presiones extra-jurisdiccionales, ajenas a los Fines del proceso. (Lama, s.f., p. 07)

Lo expuesto, por Constitución Política del Perú (1993) artículo 139° inc. 2, establece:

Que Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional, ni intervenir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto sus resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno.

2.2.1.3.3.- Principio de la unidad y exclusiva de la función jurisdiccional

Constitución Política, dispone en el artículo 139.2 sobre la independencia jurisdiccional y en los artículos 154°, 181° y 182°, en sus contextos especifica:

“Que los órganos que tienen jurisdicción absoluta son: El Jurado Nacional de Elecciones, El Consejo Nacional de la Magistratura, el Tribunal Constitucional” y el artículo 200° determina, vía acción de amparo, cuando estas emanan de un procedimiento irregular.

2.2.2. La competencia

2.2.2.1. Definiciones

Márquez (2010) quien define a la competencia es “Un sistema por el cual se adjudican los asuntos a los diferentes jueces y tribunales, por una parte, o a los órganos administrativos que tienen poder decisorio en materia de actos administrativos. Al orden jurisdiccional hay juzgados y tribunales que son sede administrativa”. (párr. 3)

Definición dada por Couture citado por (Rodríguez, 2012) “Que la competencia es la medida de la Jurisdicción asignada a un órgano del poder judicial, y se determine los casos concretos de la ley en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar”.

2.2.2.2. Criterios para determinar la competencia en materia laboral

Corte Suprema de Justicia. (s.f.) nos dice que: “Dentro de los mecanismos que se necesitan para determinar la competencia se han realizado plenos jurisdiccionales” que son citados por , quienes determinaron que Los jueces en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636: “Están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido encausado o despido fraudulento, que de ser fundado tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo, que ha laborado”.

2.2.2.3. - Determinación de la competencia en el caso concreto en estudio.

La Competencia es del Juzgado Mixto de Tumbes, por considerarse casos especiales laborales por ser indemnización por despido arbitrario y se admite con la resolución N°01 de fojas 54 y fecha 20 de septiembre del 2010.

Competencia de cuantía: demanda cuyo petitorio detalla los pagos de indemnización por despido; beneficios sociales que hacen un total de s/40,723.49.

Competencia por territorio: demanda que fue presentada en las sedes del Poder Judicial de Tumbes, porque el problema es susciten esta jurisdicción.

2.2.2.2.4.- Cuestionamientos sobre la competencia

El Ministerio de Trabajo Promoción Social, (MTPS 2014) dispone en el art 49 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR. Con respecto a la indemnización equivale al doble de la suma retenida sin perjuicio de la devolución de esta última. Que, en consecuencia la posibilidad de pago en especie de los beneficios del trabajador se encuentra prevista legalmente, y su valor debe determinarse de común acuerdo, tomándose como referencia el valor de éstos en el mercado de manera de garantizar los de derechos.

Expuesto por Programa de Difusión de la Legislación Laboral (PDLL, 2012) en el artículo sexto del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aceptado por el D. S. N° 003-97-TR.

2.2.2.2.5.- Determina el quantum indemnización

Acuerdos adoptados por jueces supremos de las salas de derecho constitucional y social permanente y transitoria en el Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral (PSL 2012) Se utilizó un mecanismo de trabajo expuesto en un pleno jurisdiccional “cuando se ha demostrado la existencia del perjuicio, pero no el

monto preciso del resarcimiento, para efectos de determinar el quantum indemnizatorio es de aplicación lo establecido en el artículo 1332° del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas suficientes sobre el valor del mismo.”

Código Civil describe en el Art 1265:

El pago los beneficios sociales, el empleador tiene como obligación original el pago en dinero de los mismos, sin embargo, las partes de mutuo acuerdo pueden pactar al amparo basado en la obligación quedará satisfecha con la dación en pago de bienes de propiedad del empleador.

2.2.2.3. Acción

2.2.2.3.1. Definiciones

“La acción como derecho a la tutela judicial Establecido en un perfil público y la acción como doctrina que establece dos caminos distintos, que muchas veces se han entendido como contradictorios cuando en realidad son complementarios”. (Montero, 2016, p. 05)

Bohórquez (2015) en Materia de Derecho Laboral: “La acción es poder de reclamar la intervención de la justicia frente a la vulneración de un derecho en particular.”

Se denomina “Acción al poder jurídico de acudir ante los órganos jurisdiccionales del Estado, la solución de un conflicto de intereses o el castigo de los hechos punibles. Consiste en un derecho subjetivo público frente al Estado que tienen los habitantes de la República.”, siendo este un concepto amplio expuesto por (Rengel, 2007, párr. 8)

2.2.2.3.2. Acción Normativa.

Regulación normativa es expuesta por el Programa de difusión de la Legislación Laboral (PDLL) como base legal que regula la citada figura laboral está constituida por el TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR y por el Decreto Supremo N° 001-96.

En el análisis de las leyes laborales en nuestro país refiere Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, 2013, p. 04) donde expone:

El Código Procesal Civil (CPC) son aplicables en forma supletoria en materia laboral, en concordancia con el literal b) del artículo 35° de la LPCL, “Quien registra la doctrina es el Despido Indirecto o Auto Despido, el cual procede ante la verificación de los llamados actos de hostilidad y siempre que el trabajador afectado opte por la terminación de la relación laboral.

2.2.2.3.3. Acción jurisprudencial:

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, 2013) donde se registra:

La Ley N° 23506, Ley de Hábeas Corpus y Amparo, dispone en el art 29°:

Que las resoluciones recaídas en estas acciones constitucionales y como jurisprudencia obligatoria cuando de ellas se pueden desprender principios de alcance general. Sin embargo, al fracasar en nuevos casos, los jueces explicaran las razones de hecho y de derecho en que sustenten la nueva resolución.

2.2.2.3.4. Acción doctrinal.

Por su parte, Bermúdez (2010) en la doctrina sobre el concepto de Acción:

Es un derecho subjetivo y no un simple poder o una facultad inherente al derecho

de la libertad o la personalidad, que pertenece a todas y cada una de las personas físicas o jurídicas que quieren recurrir al Estado para que les preste el servicio público de su Jurisdicción, cualquiera que sea la razón o el derecho material que aleguen; esas cuestiones deben examinarse sólo para determinar si la sentencia debe ser de fondo o mérito y favorable o desfavorable al demandante, o excepciones previas cuando la ley lo autorice; pero no pueden excluir la titularidad de la acción. (párr. 8)

2.2.2.4. La pretensión

2.2.2.4.1. Definición

Dentro de las definiciones en materia jurídica el autor Machicado (2010), expone como: “Pretensión Procesal al acto de declaración de voluntad exigiendo para obtener un interés, expuesta en una demanda y dirigida a obtener una declaración de autoridad susceptible de ser cosa juzgada que se caracteriza por la solicitud presentada”. (p. 05)

2.2.1.4.2. Elementos de la pretensión

Los sujetos: representados por el demandante, accionante o pretensión (sujeto activo) y el demandado, accionado o pre tensionado (sujeto pasivo), siendo el Estado (órgano jurisdiccional) un tercero imparcial, a quien corresponde el pronunciamiento de acoger o no la pretensión.

Avilés (s.f.) sobre: “Los Elementos de la pretensión Los sujetos representados por el demandante, accionante o el de la pretensión (sujeto activo) y el demandado,

accionado o pre tensionado (sujeto pasivo), siendo el Estado (órgano jurisdiccional) un tercero imparcial, a quien corresponde el pronunciamiento o no la pretensión”.

(p. 04)

Dentro del contexto, la razón como elemento de la pretensión, refiere Echandia que es citado por la autora Montana (2008) sostiene:

Cuando se reconoce en la demanda con la causa pretendí, y la causa imputan di son los hechos en que se basa la imputación formulada al sindicato. La causa pretendí o el título: Es el motivo que determina su proposición, y lo constituyen los hechos sobre los cuales se estructura la relación jurídica y de tal forma, el juez toma la decisión, bien para acoger la pretensión o rechazarla, analizara y determinara si existe conformidad entre los hechos invocados, los preceptos jurídicos y el objeto pretendido.

2.2.1.4.3. Acumulación de pretensiones

Prezi (2014) quien define como Acumulación de Pretensión:

El demandante podrá acumular en una misma demanda varias pretensiones contra el demandado, aunque no sean conexas, siempre que concurren los siguientes requisitos: También podrán formularse en una demanda pretensiones de varios demandantes o contra varios demandados, siempre que aquéllas provengan de la misma causa, o versen sobre el mismo objeto, o se hallen entre sí en relación de dependencia, o deban servirse específicamente de unas mismas pruebas, aunque sea diferente el interés de unos y otros . (p. 01)

2.3. Instituciones jurídicas procesales del proceso laboral

2.3.1. El proceso

2.3.1.1. Noción

El Proceso en términos jurídicos define el autor Prezi (2014) “como el conjunto de actos expuestos para llegar a una solución del conflicto o se puede definirse como un instrumento una demanda, El Estado mediante normas regula una conducta jurídica, correcta al derecho y consagra a estos la tutela jurídica”. (párr. 9)

Bohórquez (s.f.) Refiere para un proceso, son partes procesales aquellos que no tienen interés en el objeto del proceso, pero que actúan en éste de una u otra forma y Son partes procesales esenciales en el proceso la o el demandante, o el demandado y terceros en los casos previstos por la Ley.

2.3.1.2. Funciones del proceso

Rioja (2009) define:

La función del proceso con respecto a las doctrinas que pretenden explicar el fin del proceso oscilan entre cuestiones diferentes: saber si se trata de resolver un conflicto material sociológico o de actuar el derecho (jurídico); si se persigue un fin individual, solucionar un conflicto material, o un fin público, la actuación de la ley, del derecho y, en último término, los fines de este: paz, justicia. (p. 07)

2.3.2. Proceso como Garantía Constitucional

Congreso de la República del Perú (CRP, 2004) nos dice: “En su calidad de intérprete supremo de la constitución y más propiamente de los contenidos normativos de las

disposiciones constitucionales el que ha efectuado toda una construcción jurisprudencial del amparo laboral a partir del derecho al trabajo ante un despido arbitrario.

Constitución Política del Perú (1993) acorde al artículo 138° “Los jueces administran justicia y expuesto en las leyes”.

2.3.3. Proceso Laboral

2.3.3.1.- Definición

Es importante lo expuesto por Gamarra (2012) que determina al proceso laboral como: “El conjunto de actos procesales que se desarrollan de manera sistemática donde el juez y las partes exponen sus argumentos, con el objeto de resolver un conflicto laboral de acuerdo a un análisis se da una sentencia emitida por el órgano jurisdiccional”.

2.3.3.2.- Principios procesales relacionados con el proceso laboral

Los principios del derecho laboral citados Bardales (2015) expone:

Son la garantía que prevalezca el derecho laboral firme y funcional del sistema jurídico; afirman su perdurabilidad. Constituyen la reserva segura e inagotable de respuesta que permite salvar las dudas, vacíos o indefiniciones que fluyen a veces, en la aplicación de la ley en su carrera por alcanzar el ritmo de la realidad. Los principios están fortalecidos en los valores más humanos que el espíritu y el desarrollo del pensamiento han producido la justicia, la equidad, la razonabilidad, la solidaridad. Los principios informan, interpretan, prescriben.

Los Principios del Derecho Laboral cumplen varias funciones como una función normativa y otra interpretativa.

Constitución Política del Perú, (1993) y “La Ley Procesal del Trabajo, la Ley de Inspección y Defensa del Trabajador “Están expresamente consignados algunos Principios del Derecho al Trabajo”.

Vinatea & Toyama, (2010) refiere “la etapa de actuación probatoria resulta ser sin duda alguna el mejor ejemplo de la aplicación de los principios rectores del nuevo proceso laboral, por cuanto se presenta actos concentrados.”

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, s.f.) Quien detalla: La Ley N° 29497, título preliminar Artículo I.-”Principios del El Proceso Laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediatez, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad”.

2.3.3.2.1. El principio de oralidad

Puente (2015) sostiene, este principio expuesto en la ley N°29497, Art. 12°.1:

Siendo las audiencias en estos procesos exposiciones orales y debate de las partes y sus abogados de la cual el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido.

Lo expuesto por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (2011) donde hace referencia en forma clara “Al Principio de Oralidad es considerado de suma importancia para los disimiles Tratados Internacionales y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos con la finalidad de avalar en la audiencia a la parte más débil.”

2.3.3.2.2.- Principio de inmediación

Por otro lado, Puente (2015) refiere sobre el principio de inmediación: Pertenece al sistema oral por el cual el juez recibe en audiencia las pruebas:

La inmediación, garantiza que el juez esté presente en todas las etapas del proceso y sea éste quien reciba las posiciones de las partes y actúe los medios de prueba y d para darse cuenta de la veracidad de sus declaraciones. Tiene por finalidad que el juez que reciba las pruebas, haga su apreciación en definitiva a través de un fallo (pues se dicta en la misma audiencia de juzgamiento o única según el tipo de proceso ordinario o abreviado).

2.3.3.2.3.- Principio de igualdad entre las partes

Describe el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (s.f.) que en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en el artículo III de su Título Preliminar, se debe tomar en cuenta la igualdad de condiciones, es decir ” Que en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecten el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procura alcanzar la igualdad real de las partes”.

Descrito en El Ministerio de Trabajo Promoción Social, (2014) art 24:

En el nuevo proceso laboral permite al juez intervenir en las declaraciones de parte de testigos y peritos de manera libre, sin seguir ningún formulismo o ritualismo, ordenando inclusive pruebas de oficio, permitiéndole si lo ve por conveniente- disponer se le asigne un abogado de oficio al trabajador que no cuente con abogado, además de extraer conclusiones (reconocidas expresamente en la ley) a partir de la conducta de las partes (en especial la del empleador). Los expertos exponen, existen en la ley algunas inconsistencias respecto a la aplicación de este principio referida a la actuación de las declaraciones de parte y de testigos cuando establece que es el juez quien primero interroga, cuando ello no resulta muy técnico pues más bien son las partes (a través de sus abogados) las que deben iniciar el interrogatorio a efecto de actuar la prueba ofrecida en los actos postulatorios, y el juez podrá luego interrogar sobre puntos oscuros, ambiguos o que requieran de alguna aclaración, siendo que en la práctica los jueces vienen desarrollando la actuación de estas pruebas de esta última forma; más aún si en principio debe mantener una posición objetiva en el trámite del proceso.

El objetivo de Derecho Laboral es de protección de la cual exterioriza Vinatea y Toyama (2010) en sus publicaciones de la cual determina como: “El Derecho laboral tiene carácter protector y que en el proceso laboral el juez desempeña un rol tuitivo, se busca fortalecer a la parte más débil (el prestador de servicios o trabajador; en especial a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad), a efecto de lograr igualdad material entre las partes”.

2.3.3.2.4.- Principio de realidad de los hechos

Expuesto por Acuerdos adoptados por jueces supremos de las salas de derecho constitucional y social permanente y transitoria en el Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral (PSL, 2012) describe: El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 04814-2005-PA/ TC, del 31 de enero del 2006, en su cuarto fundamento, sobre este principio señala:

En concordancia al principio de primacía de la realidad que, es un unidad implícito en nuestra clasificación jurídico, y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito a este principio en caso de contrariedad entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hecho.

2.3.3.2.5.- Principio de buena fe procesal

Según, Puente (2015) refiere: “El principio exige a las partes actuar en el proceso con probidad y lealtad, con el fin de impedir cualquier conducta que tipifique fraude procesal, en cualquiera de sus formas como el dolo, la colusión, la simulación o el abuso de derecho”.

2.3.3.2.6.- Principio de gratuidad

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, s.f.) Expuesto en La Nueva Ley Procesal de Trabajo (Art. III) señala:

Todo Proceso Civil en materia Laboral, debe ser gratuito en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta

unidades de referencia procesal., Es norma general se compatibiliza necesariamente con la exigibilidad de costos mínimos en las tasas o aranceles judiciales no tienen por objeto desvirtuar el consabido principio, sino dotar al órgano jurisdiccional de contraprestaciones mínimas por los costos en los que se incurre en la realización de determinados actos o diligencias durante la tramitación de procesos específicos.

2.3.3.2.7. Principio no renunciar a los derechos

Refiere, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, s.f.) expuesto:

Es un principio típico, sustancial, digamos, al ordenamiento laboral. El ámbito protector de la irrenunciabilidad se extiende inclusive al trabajador contra su propio deseo para dejar un derecho que le corresponde. Este principio pretende evitar que el prestador de servicios, en su condición de parte débil de la relación laboral, por razón de necesidad acepte actos de disposición de derechos laborales, burlando así la protección que las leyes de contenido laboral le otorgan.

2.3.3.2.8.- Principio pro actione o favor actinios

Expone Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, s.f.) de la cual se determinó en NLPT (artículo III): “los jueces interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, por lo que reconoce la aplicación del llamado principio Pro Actione o favor actinios”.

2.3.3.2.9.- Principio del debido proceso

En este Principio citado Constitución Política del Perú (1993) en el artículo 139° inciso 3 reconoce el principio del debido proceso que incluye el debido proceso sustantivo como el debido proceso Procesal:

Nos referimos a un estándar o patrón de justicia mínimo que debe ser observado por el operador de justicia (sea éste un Ofuncionario, juez, etc.); que establece ciertos límites a la discrecionalidad del magis0trado a la hora de aplicar el derecho y administrar justicia, no pudiendo interpretar y aplicar las normas de cualquier manera y también ante la necesidad de que en todo proceso se respeten un conjunto de requisitos y garantías procedimentales mínimas que aseguren un resultado justo del proceso.

Por otro lado, la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC, 2004) expone en el Expediente N° 2508-2004-AA/TC:

En un Debido proceso se da por el acatamiento las normas de orden público, requisitos y garantías en las instancias de Justicia de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, garantizando todos derechos de los usuarios de justicia estén en condiciones de defenderse ante actos de irregularidad del Estado que pueda afectarlos.

2.3.3.2.10.- Principio de razonabilidad

El principio de razonabilidad describe Bardales (2015) quien sitúa en términos jurídicos: “Los actos, para dar el significado de contenido voluntario que los sujetos realizan frente a los hechos y circunstancias, deben cumplir el requisito de ser generalmente aceptados por la colectividad como adecuada respuesta a los retos que

presenta la realidad frente al actuar humano jurídicamente relevante”

2.3.3.2.11.- Principio de publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la ley

Constitución Política del Perú (1993) nos dice en su Art. 139.4:

“La publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la ley. Los procesos judiciales por responsabilidad de funcionarios públicos, y por los delitos cometidos por medio de la prensa y los que se refiere a derechos fundamentales garantizados por la Constitución, son siempre públicos”

Chocron (2018) refiere:

La Publicidad en los procesos se da con la finalidad de que sea de carácter público y no debe ser privado. La publicidad es no negar a conocimiento público la actuación de los órganos jurisdiccionales que administran justicia. Si se dicen que es público es para ver la transparencia de los procesos judiciales, si esto no ocurriera podrán ocurrir varias injusticias porque la suerte de las personas, su honor, sus derechos fundamentales pueden ser violados.

2.3.3.2.12.- Principio de exclusividad y unidad jurisdiccional

Chocron, (2018) detalla:

La Exclusividad o individualización de la potestad jurisdiccional en órganos específicos conecta con la problemática de la legitimidad de la actividad judicial, esto es, con la razón de ser de esta atribución exclusivamente para jueces y tribunales, que a su vez conduce a tratar la determinación del contenido de la

potestad jurisdiccional.

2.3.3.2.13.- Principio de pluralidad de instancia

Valcárcel, (2008) describe: “La Pluralidad de instancia constituye un principio y a la vez un derecho inherente a la naturaleza propia de la función jurisdiccional”.

Lama (s.f.) citando al autor García Toma, detalla:

La pluralidad de instancia permite que una resolución sea vista en una segunda y hasta en una tercera instancia. Es decir, existe la posibilidad de que un error, deficiencia o arbitrariedad contenida en una resolución expedida por un órgano jurisdiccional de instancia menor, pueda ser subsanado.

Constitución Política del Perú (1993) Detalla en su: Art 139°.6: “Son principios y derechos La Pluralidad de la Instancia”.

2.3.3.2.14.- Principio de motivación escrita de las resoluciones judicial en todas las instancias:

Custodio (2017) afirma: “Es necesario que los funcionarios judiciales expliquen y fundamenten sus decisiones a menos que se trate de simples órdenes de impulso de proceso. Este principio que resulte de vital importancia motivo por el cual ha ido reconocido por distintas Constituciones”

Constitución Política del Perú (1993) en su Art. 139.6, refiere: “La Motivación escrita de las resoluciones judicial en todas las instancias, excepto los decretos de

mero trámite, con mención expreso de la ley aplicable y de los fundamentales garantizados por la Constitución son siempre públicos.”

Chanamé (2009) refiere “A las sentencias que no se deducen, porque no se expone palmariamente los hechos materia de juzgamiento, o porque no se evalúa su incidencia en el fallo final de los órganos jurisdiccionales”.

2.3.3.2.15.- Principio de privado de derecho defensa a ningún estado del proceso.

Castillo (2013) refiere:

El derecho a ser informado de la imputación y de manera general el derecho de defensa es uno de los principales derechos fundamentales con los que cuenta la persona. Por ello cuenta con vigencia y reconocimiento expreso en cuerpos normativos internacionales de derechos humanos como en nuestro ordenamiento interno.

Las resoluciones judiciales con las características citadas no pueden cumplir las diversas finalidades que tienen dentro del sistema jurídico. Si bien es cierto, que lo más importante es decidir sobre el interés de las partes sometidas a jurisdicción, suele suceder que las partes no reciben la debida información de los jueces sobre las razones que los condujo a tomar una decisión.

Los jueces están constitucionalmente obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basadas en los fundamentos de hecho y de derecho. Por ejemplo en todo mandato judicial de detención, debe estar prolijamente sustentado, porque se va a

privar de un derecho fundamental a un ser humano.

Este es un corolario del derecho de defensa y de la instancia plural, ya que la negligencia del juzgador en motivar la resolución no permite que las partes conozcan los fundamentos de hecho y de derecho en que se funda el pronunciamiento, con la consecuente imposibilidad de un recurso efectivo ante el superior en grado. Esta disposición es obligatoria en todas las instancias judiciales, y están exceptuadas sólo decretos (Chanamé, 2009).

2.3.3.2.16.- Principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley

La Constitución Política del Perú, en el Art. 139.8, nos dice: “Principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley. En tal caso, deben aplicarse los principios generales del Derecho y el Derecho Consuetudinario”.

Castillo (2013) detalla:

Su fundamento en el hecho de que la ley no puede prever todos los conflictos humanos de naturaleza jurisdiccional, ante ello, el juez no se puede inhibir, en este supuesto debe aplicarse primero los principios generales del derecho, en su defecto el derecho de la costumbre, con la advertencia que estos dos antes citados no se aplican al proceso penal, porque en este funciona el Principio de Legalidad, que es absoluto y no admite excepciones.

2.3.3.3. Fines del proceso laboral

Gamarra (2012) refiere que la norma fundamental: “Sanciona la nulidad de cierto tipo de despidos lesivos de derechos constitucionales, y más bien establece una tutela indemnizatoria frente a todo despido injustificado.”

2.3.4. El debido proceso.

2.3.4.1. Definición

Es un derecho ininteligible que forma parte del sistema jurídico y teniendo como base de derechos específicos inalienables que imposibilitan en caso de procesos un exceso, de tal forma que los derechos de los individuos desaparezcan ante la falta de un procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho, inclusive el Estado, que pretenda hacer uso inmoderado de éstos. (Davor, 2003)

2.3.4.2. Elementos del debido proceso

Afirma, Echandia (s.f.) quien refiere: En el proceso civil, respecto de los elementos, las posiciones confluyen para un proceso, proporcione al individuo la razonable posibilidad de exponer razones en su defensa, probar esas razones y esperar una sentencia fundada en derecho.

En el presente trabajo los elementos del debido proceso formal a considerar son:

A. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente. (...) Todas las autonomías serían infructuosas sino se les defiende en un proceso; en caso de los jueces tienen que ser independientes, responsables y capaces. Este ha definido en el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial (TUO, LOPJ).

Se reconoce Constitución Política del Perú (1993) quien dispone en el artículo 139° inciso 2 que se ocupa de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional.

B. Emplazamiento válido. Por su parte, (Rioja, 2009, p. 07) En un sistema jurídico es obligatorio el procedimiento de notificaciones, al derecho de defensa y si no se ha realizado estos procedimiento implica la nulidad del acto procesal en consecuencia cómo ejercer si no hay un emplazamiento válido.

C. Derecho a ser oído o derecho a audiencia: Davor (2003) Toda persona tiene derecho a ser escuchados. Por lo tanto los magistrados tomen conocimiento de sus razones, que lo expongan ante ellos, sea por medio escrito o verbal.

En conclusiones ninguna persona podrá ser condenada sin ser previamente escuchado o por lo menos sin haberse dado la posibilidad concreta y objetiva de exponer sus razones.

D. Derecho a tener oportunidad probatoria: Quien define de forma clara Couture, que es Prezi (2014) dispone como los medios probatorios producen certeza judicial y esclarecer los hechos y el análisis y declaración de fundada e infundada la sentencia. (p. 13)

E. Derecho a la defensa y asistencia de letrado, El art. 1° del Título Preliminar del (CPC, 2008) refiere: Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio, defensa de sus derechos o intereses, pero en todo caso, con sujeción

a un debido proceso.

F. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente: Esta prevista en la Constitución Política del Perú (1993) en el artículo 139° inc. 5 de la Constitución Política del Estado; que instituye como Principio y Derecho de la Función Jurisdiccional: la exaltación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, exceptuadas los decretos con mención expresa de la ley aplicable de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

G. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso expuesto por el hacedor: refiere el autor Ticona citado por Rodríguez (2012) expone: La pluralidad de instancia consiste en la intervención de un órgano revisor, que no es para toda clase de resoluciones (decretos, autos o sentencia), sino que la doble instancia es para que el proceso (para la sentencia y algunos autos), pueda recorrer hasta dos instancias, mediante el recurso de apelación. Su ejercicio está regulado en las normas procesales. (La casación no produce tercera instancia). (p. 05)

2.3.5.- El proceso civil:

Ticona (1999) define: “Proceso Civil, como las actividades del Estado y de los particulares con las que se realizan los derechos y de las entidades públicas, han quedado insatisfechos por falta de actuación de la norma de que derivan.”

Monroy (2014) refiere que Los legisladores del Código Procesal Civil nacional, necesidad de proveer al juez nacional de medios para completar la cobertura procesal

probablemente insuficiente- propuesta por el mismo Código, convirtiendo al juez como acto principal promotor y a efectos de convertir al pal promotor de los valores cuales vigentes en su comunidad, no limitaron en modo alguno su facultad, sin embargo, no d c usar esta última, específica procesal. Los legisladores del Código Procesal Civil nacional. (p. 151)

2.3.6. El proceso ordinario laboral

2.3.6.1. Definiciones

Gamarra (2012) afirma:

Un conjunto de normas jurídicas, de características muy peculiares, que regulan la solución de conflictos de trabajo, individuales o colectivos, tanto en el caso que subsista la relación laboral o cuando ésta se haya extinguido, con el fin de alcanzar la armonía y que procesal laboral. Así lo trata la LPL cuando afirma que estas reglas del proceso ordinario van a ser supletorias en todo aquello que no esté expresamente previsto en el resto de las modalidades procesales.

2.3.6.2. Trámite del proceso

Descrito por Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MJDH, s.f.) expone:

1) Calificación y Admisión de la demanda

En este tipo de proceso una vez admitida la demanda se debe citar a las partes a audiencia de conciliación entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de su calificación y Admisión. La resolución que emite el Juez esta etapa postuladora debe disponer:

a) La admisión de la demanda;

b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

2) Desarrollo de la Audiencia de Conciliación

Cita el (MJDH, s.f.) en el artículo 43°, sobre la audiencia de conciliación:

Se lleva a cabo la audiencia de conciliación de tal forma:

Acreditación de las partes se inicia audiencia, también se inicia con apoderados y sus abogados.

Cabe resaltar si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia.

En caso que el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar.

Se debe toar en cuenta el rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes insisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales

siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

2.3.6.3.- Alegatos y sentencia:

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, s.f.) expone:

Artículo 47.- Finalizada la actuación probatoria, Los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la Notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para

que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

2.2.6.4. Sujetos del proceso

Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ, s.f.) afirma:

Que señala como los sujetos procesales son personas que participan en un proceso: demandante, demandado, juez, terceros, servidoras y los servidores auxiliares de la administración de justicia señalados como: Abogadas y abogados, peritos, traductores intérpretes, depositarios, administradores, interventores, martilleros. De acuerdo en el artículo N° 28° comisionados, en general aquellas o aquellos que no tienen interés en el objeto del proceso, pero que actúan en éste de una u otra forma. Hay que diferenciar. Son partes procesales esenciales en el proceso el demandante, el demandado y terceros en los casos previstos por la Ley citado en el artículo 27° CPC.

1. Juez

Expuestos en Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MJDH, s.f.) en el artículo IV del Título Preliminar, donde se hace referencia a:

Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

2. Las partes:

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, s.f.) detalla:

Las partes se deben evitar que la desigualdad afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso.

A.- El demandante:

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, s.f.) expone: “Demandante actúa en su propio nombre o en cuyo nombre se pide, invoca la tutela jurisdiccional de algún derecho subjetivo, promoviendo la actuación de la voluntad de la ley contenida en el derecho objetivo.”

B.- El demandado

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, s.f.) Afirma que: El deudor con la que adopta la posición de quien es parte demandada en la relación procesal. En el Expediente que se desarrollara el demandado es B.

2.3.7.- Los puntos controvertidos en el proceso.

Proceso Judicial en estudio:

Dentro del marco normativo del Código Procesal Civil, (1993) en su art. 471, nos dice: “Los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales

de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda”. (Coaguilla, s.f.)

2.3.7.1.- Los puntos controvertidos en el caso concreto en estudio:

En el Expediente N° 0009-20-0-2601-JM-LA-01: Se exponen los siguientes puntos controvertidos:

- 1.- Determinar la naturaleza del servicio y el régimen laboral al cual ha estado sujeto el demandante.
2. Determinar si corresponde ordenar que la demandada hasta la actual suma de s/ 5053.05 por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario.
3. Determinar si le asiste el derecho a la actora para obtener una declaración judicial que ampare de pago de s/16 955.64 como la suma total por los diversos conceptos que contiene demanda de pago de compensación por tiempo de servicio (28/08/2010 al 31/12/2010), Gratificación por navidades trucas (11/07/2009 al 3/12/2009), bonificación extraordinaria por navidad 2009 y vacaciones trucas (01/10/2009 al 27/08/2010), cálculo de CTS (01/01/2010 AL 27/08/2010) y gratificaciones navidad +2010 y bonificaciones extraordinarias por navidad 2010.
4. Determinar si corresponde ordenar que la demanda cancele a la actora la suma de s/ 14972.00 por concepto de pago de remuneraciones adecuadas.
5. Determinar el haber indemnizable de la actora y su record laboral. La Resolución que se expide adopte la estructura dispuesta, mediante Resolución Administrativa N° 042-2011-SP-CSJTU/PJ del 5 de diciembre del 2011.

2.3.8.- La prueba:

Vinatea Recoba, L., y Toyama Magusuku, J. (2010) sostienen:

Jurídicamente, se denomina, así a un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio.

Rioja (s.f.) quien refiere como herramienta a través del que se busca lograr la evidencia sobre un hecho particular.

La prueba se recrea al interior del proceso, aquellos hechos históricos acontecidos ante proceso, pero no todos los medios probatorios son valorados por el Juez, esto significa que los medios probatorios deben cumplir con ciertos requisitos como: i) la oportunidad, es decir, deben ser ofrecidas en los actos postulatorios, salvo disposición legal establecida como excepción (art. 189 del CPC); ii) la pertinencia, deben referirse a los hechos o a la costumbre cuando esta sustenta la pretensión (art. 190 del CPC) y, iii) la legalidad.

1. En Sentido Común, El significado la prueba: “Es la labor y el efecto de probar; es decir demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Dicho de otra manera, es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición citada por el autor”. (Couture, 2002)

2. En Sentido Jurídico Procesal. (Couture, 2002) sostiene:

La prueba es un método de averiguación y un método de comprobación., los problemas de la prueba consiste en saber qué es la prueba; qué se prueba; quién prueba; cómo se prueba, qué valor tiene la prueba producida. En otros términos el primero de los temas citados plantea el problema del concepto de la prueba; el segundo, el objeto de la prueba; el tercero, la carga de la prueba; el cuarto, el procedimiento probatorio; el ultimo la valoración de la prueba.

2.3.8.2.- Concepto de prueba para el juez

Bermúdez (2013) Define:

La ley deja al juez que aplique las máximas que ésta ha adquirido por su experiencia personal en la vida y segundo lugar el sistema de prueba legal, en el que la ley hace establece la máxima de la experiencia en la propia norma, e imponerla al juez en el momento de la valoración de la prueba. Finalizada la actuación probatoria se reciben los alegatos de los abogados, donde sugerimos que no se repitan los mismos argumentos expuestos en la etapa de confrontación de posiciones, puesto que ya sería reiterativo y prolongaría innecesariamente la audiencia.

2.3.8.3.- El objeto de la prueba.

Bermudez (2013) afirma: “El objeto de la prueba vendrá determinado precisamente por estas alegaciones, pero no todas deberán ser probadas, siendo precisas distinguir la carga dela prueba”.

Riojas A. (2009) sostiene: “El objeto de la prueba son los hechos afirmados por las

partes y su función es demostrativa, está dirigida a demostrar la verdad o la falsedad de las

Afirmaciones fácticas de las partes; dicho de otro modo, la prueba se recrea al interior del proceso, aquellos hechos históricos acaecidos ex ante proceso, pero no todos los medios probatorios son valorados por el Juez”.

2.3.8.4. El principio de la carga de la prueba.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, s.f.) dispone en el artículo 23°.1: Que determino que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

2.3.8.5. Valoración y apreciación de la prueba.

Al respecto el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, s.f.)

Los errores en materia de valoración de la prueba pueden clasificarse en tres grupos: ausencia de motivación, déficit valorativo o falta de racionalidad en la valoración. La ausencia total de valoración es, afortunadamente, cada vez más difícil encontrarla. Pero no ocurre así con el déficit motivador en el que bajo la apariencia de que existe motivación se echa en falta la valoración de concretos medios probatorios que si bien en algunos casos es innecesaria dada su nula incidencia en el pronunciamiento final, en otras ocasiones, como sucede cuando no se motiva la prueba de descargo, supone un error técnico que puede acarrear

graves consecuencias, en particular cuando existen argumentos a favor y en contra de un punto y no se resuelve la aparente contradicción.

A. Sistemas de valoración de la prueba. Existen varios sistemas, en el presente trabajo solo se analiza dos: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH 2015) En este sistema corresponde:

Al Juez valorar la prueba, mejor dicho apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto. Este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría. Debe entenderse que esta facultad entregada al Juez: la potestad de decidir sobre el derecho de las partes para alcanzar la justicia, en base a su inteligencia, experiencia y convicción es trascendental. De ahí que la responsabilidad y probidad del magistrado son condiciones indiscutibles para que su actuación sea compatible con la administración de justicia. La actividad importante que es la actuación probatoria. En ella se actúan todas las pruebas en el orden siguiente: Declaración de parte y luego la de testigos.

Señala Poder Judicial (PJ, 2010) quien refiere con la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497:

No es necesario llevar un pliego interrogatorio pre constituido, sino las preguntas se realizarán de manera libre por el juez y por los abogados, bajo la dirección del primero. Luego se actuará la pericia, el reconocimiento y exhibición de documentos, que es el orden que da la ley para que se desarrolle esta etapa. En Caso que todas las pruebas se actúen en esa audiencia y evitar postergaciones de

la misma. Finalizada la actuación probatoria se reciben los alegatos de los abogados, donde sugerimos que no se repitan los mismos argumentos expuestos en la etapa de confrontación de posiciones, puesto que ya sería reiterativo y prolongaría innecesariamente la audiencia. Concluidos aquellos, el juez inmediatamente o en un lapso de hasta sesenta minutos, procederá a emitir el fallo (parte resolutive de la sentencia). Esto es una novedad importante, pero ojo que la ley exige únicamente el fallo, mas no los fundamentos ni considerandos que la amparan, pudiendo señalarse únicamente lo siguiente: “Se declara fundada la demanda, reconociéndose el vínculo laboral, en consecuencia páguese los beneficios sociales correspondientes” o Se declara infundada la demanda de despido arbitrario. Acto seguido se citará a las partes para que en cinco días hábiles se apersonen al Juzgado para notificarles la sentencia completa, incluyendo los fundamentos que la amparan. En este acto recién se señalará por ejemplo el monto exacto a pagarse si es un proceso de pago de beneficios sociales. Hay que tomar en consideración que la entrega de la sentencia es una continuación de la audiencia de juzgamiento y no habrá una notificación por cedula de la misma ni se remitirá a los domicilios procesales de las partes su contenido, sino que se les entregará personalmente, asumiendo que se le dará lectura previamente en el juzgado. Por otra parte, excepcionalmente se podrá diferir el fallo y la sentencia hasta por un plazo de cinco días posteriores a la audiencia. Determinación o decisión fundamentada.

C. Las pruebas y la sentencia

Para el Ministerio de Trabajo Promoción Social (MTPS, 2014) refiere:

Luego de valorar las pruebas y vencido el término probatorio el Juez debe resolver mediante una resolución que viene a ser la sentencia que deberá expresar los fundamentos en que se apoya para admitir o rechazar cada una de las conclusiones formuladas por las partes; por eso es aunque la ley procesal exija una sola prueba como es el caso del matrimonio que se prueba con la respectiva partida del Registro Civil, debe entenderse que en la controversia pueden presentarse otras pruebas que el Juez debe valorar previo análisis; así por ejemplo, la parte que contradice

El matrimonio puede ofrecer y presentar otros medios probatorios con la finalidad de enervar los de la afirmación y que el juzgador no puede dejar de lado. Según el resultado de la valoración de la prueba, el Juez pronunciará su decisión declarando el derecho controvertido, y condenando o absolviendo la demanda, en todo o en parte. Pues todos los medios probatorios deben ser valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada.

2.3.9. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio

2.3.9.1.- Documentos

2.3.9.1.1. Noción

El autor Ucha (2008) define: “Un documento es la propia información y su medio de soporte; el conjunto de documentos de una organización se denomina documentación, independientemente de que tenga o no implementado de manera formal un sistema de gestión”.

Objetivo: Es facilitar la comunicación entre individuos de manera escrita, clara, y concisa, para que el receptor comprenda el mensaje. Función de un documento de Constancia: El documento asegura la pervivencia de las actuaciones administrativas. Que es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho. (CPC, 1993, Art. 233°)

2.3.9.1.2. Clases de documentos

Programa de difusión de la legislación laboral (PDLL) Artículo 5 de la Ley N° 26612, publicada el 21-05-96, cuyo texto dice:

Son documentos los escritos públicos o privados, los impresos, fotocopias, facsímil o fax, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas, microfilmas tanto en la modalidad de microfilm como en la modalidad de soportes informáticos, y otras reproducciones de audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado”.

2.3.9.1.3. Regulación

Bohórquez (s.f) afirma que son regulados por los artículos:

Art 233°CPC.-Que es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho. Art 235°.- Documento Público: 1 .El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones; y 2. La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia. La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por Auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda. Art 236°.-

Documento privado.-Es el que no tiene las características del documento público. La legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en público. Art 237°.- Documento y acto.-Son distintos el documento y su contenido. Puede subsistir éste aunque el primero sea declarado nulo. Art 238°.- Principio de Prueba Escrita.- Cuando un escrito no produce en el Juez convicción por sí mismo, requiriendo ser complementado por otros medios probatorios, es un principio de prueba escrita, siempre que reúna los siguientes requisitos: Que el escrito emane de la persona a quien se opone, o a quien representa o haya representado y Que el hecho alegado sea verosímil. Art 239°.- Informes: Se puede pedir a los funcionarios públicos que informen sobre documentos o hechos. Los informes se presumen auténticos. En los casos previstos por la ley se puede pedir a particulares informes sobre documentos o hechos. Los informes tendrán la calidad de declaración jurada.

2.3.9.1.4. Documentos actuados en el proceso

- 1.- Expediente N° 459-2010-(...)
- 2.- Solicitud de Denuncia de fecha 31 de Agosto del 2009 con Reg. 3847, que contiene copia de DNI, contrato individual de trabajo para servicio específico N°047 -05-2010-(...) y copia certificada de denuncia policial
- 3.- Oficio N° 759- 2010- (...), de fecha 27 de Agosto del 2010.
- 4.- Resolución Directo rial N° 0024/2010 (...) de fecha Enero del 2010.
- 5.- Contrato individual de trabajo Servicio Especifico N°047-05-2010-(...)
- 6.- Memorándum N° 37/2010-(...), de fecha 19 de Agosto del 2010.
- 7.- InformeN°128/2010-(...) de fecha 19 de Agosto del 2010.

- 8.- Resolución Directo rial N° 317/2010-(...) de fecha 24 de Agosto del 2010.
- 9.- Memorándum N° 0308/2010-(...) de fecha 26 de Agosto de 2010.
- 10.- Informe N°001/2010-(...) de fecha 25 de Agosto del 2010.
- 11.- Boleta de Pago del mes de Agosto del 2010.
- 12- Carta Notarial de fecha 25 de Agosto del 2010.
- 13.- CD de contenido de declaración los medios de comunicación de la demandante.

2.3.10.- La sentencia

2.3.10.1. Definiciones

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, s.f.) de la sentencia está tipificado en el artículo 35° de la ley n° 29497, donde:

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

Castillo (2011) refiere: “Que mediante la sentencia el Juez le pone fin a la instancia, al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derechos de las partes, o sobre la

validez de la relación procesal.

Desde el punto de vista Doctrinal la Sentencia expuesta para determinar:

Lo que el usuario judicial en el proceso es una solución y ello es por excelencia la ejecución de la sentencia; Pues la tutela procesal efectiva abarca el derecho a la actuación oportuna de la sentencia, hay que considerar que desde que se interpone la existe el derecho insatisfecho y tal estado no tiene por dilatarse en el tiempo.

Precisamente uno de nuestros supuestos de hecho es la insatisfacción de determinados beneficios laborales, sobre todo en los casos de reposición, indemnización por Despido Arbitrario, cese de hostilidades, o el pago de beneficios sociales máxime si el demandante está desempleado, y hace referencia en un análisis claro el autor reconoce. (Achuli, 2011, p. 09)

2.3.10.2. La decisión jurisdiccional del expediente N°00079-2010

Por estos fundamentos impartiéndose justicia a nombre de la nación; primera instancia. El juzgado mixto permanente de la corte superior de justicia de tumbes, resolución catorce falla:

Declarando fundada en parte la demanda interpuesta por a contra b; con el emplazamiento al procurador público a cargo de los asuntos judiciales del ministerio de agricultura.

En consecuencia ordeno que la parte demandada proceda al pago de sus beneficios sociales por concepto de compensación de tiempos de servicios y gratificaciones en suma de diez mil ciento nueve con 16/100 nuevos soles (s/10,109.16); dentro del

tiempo de termino de ley; bajo apercibimiento de darse inicio a la ejecución forzada de la deuda.

Segunda instancia:

Resolución diecinueve, la sala especializada en la civil, donde confirma la resolución catorce declarando fundada parte de la demanda, solo reconociendo el pago de s/10,109.16, por el pago el pago de sus beneficios sociales y declara infundada en la indemnización por despido arbitrario.

Resolución diecinueve:

Fundada en parte por el monto diez mil ciento nueve con 16/100 nuevos soles s/10,109.16.

Infundada: la indemnización por despido arbitrario interviene como juez superior ponente magistrado "N", Tumbes 16/07/2013.

2.3.10.3. Regulación de las sentencias en la norma procesal civil

En nuestro (CPC, 1993) expuesto en el art. 121°, nos dice: La sentencia el Juez decide sobre los puntos controvertidos, en base al conjunto de medios probatorios, que se argumentan en forma entendible y sus efectos se dan en el proceso, en que fue dictada, porque lo decidido en ella no puede ser objeto de revisión en ningún otro proceso. Por eso se dice que existe Cosa Juzgada. (Cajas, 2008)

2.3.10.4.- Estructura de la sentencia.

El CPC (1993) dispone:

La estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutive, la primera presenta la exposición sucinta de la posición de las partes

básicamente sus pretensiones, en cambio la segunda presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y la tercera evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses. Este alcance tiene como referente normativo las normas previstas en el art 122° CPC.

2.3.10.5.- Principios relevantes en el contenido de una Sentencia

1. Principio de congruencia procesal

Para Puente (2015) afirma: En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide

2.- Principio de la motivación de las resoluciones judiciales

Puente (2015) expone: “El Principio de la Motivación escrita de las resoluciones judiciales de mero trámite, con mención expresa de la ley y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. Esta garantía procesal es válida e importante para todo proceso judicial.

2.1.- Funciones de la motivación.-

Cita Avilés (s.f.) afirma:

Que ningún juez, está obligado a darle la razón a la parte pretendiente, pero sí está constreñido a indicarle las razones de su sinrazón. Esta experiencia de

fundamentar, de basar el fallo en apreciaciones fácticas y jurídicas, es una garantía para la prestación de justicia que deviene, en esencia de dos principios: imparcialidad e impugnación privada.

A. La fundamentación de los Hechos: Bermúdez (2013) citando a Roraima, afirma:

En cuanto a la llamada cuestión de hecho, el juez debe llegar a la de la existencia de los hechos alegados en la demanda y en la contestación, es decir, debe considerarlos demostrados o establecidos como también suele mencionarse, y expresar en la sentencia las razones que le han llevado a esta convicción, es decir, las pruebas que ha analizado y el valor que les ha atribuido. (p. 05)

B.- La fundamentación del derecho, (Bermúdez, 2013) en caso de los jueces:

La vinculación del juez al derecho no significa que ha de atenerse exclusivamente a las disposiciones legales y argumentos de derecho que le sometan las partes, es decir, a los jueces les está permitido suplir argumentos de derecho que no hubieren sido alegados ya que precisamente su labor jurisdiccional implica su obligación de aplicar las adecuadas y correctas normas jurídicas para resolver la controversia, aun cuando estos sean distintos a los alegados por las partes, y esa facultad-deber está recogida en el principio de que “el juez conoce el derecho” (Iura novit curia).

2.3.10.6. Requisitos para la motivación de las resoluciones judiciales

Desde el punto de vista de Igartúa (2009), comprende:

La motivación debe ser expresa, Cuando el juzgador expide un auto o una sentencia debe consignar taxativamente las razones que lo condujeron a declarar

inadmisible, admisible, procedente, Improcedente, fundada, infundada, válida, nula, una demanda, una excepción, medio probatorio, medio impugnatorio, acto procesal de parte, o resolución, según corresponda.

La Motivación debe ser clara hablar claro es un imperativo procesal implícito en la redacción de las resoluciones judiciales, de modo que éstas deben emplear un lenguaje asequible a los intervinientes en el proceso, evitando proposiciones oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas La motivación debe respetar las máximas de experiencia Las máximas de experiencia no son jurídicas propiamente dichas, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o conocimiento se infieren por sentido común.

Se definen como aquellas reglas de la vida y de la cultura general formadas por inducción, mediante la observación repetida de hechos anteriores a los que son materia de juzgamiento, que no guardan ningún vínculo con la controversia, pero de los que puede extraerse puntos de apoyo sobre cómo sucedió el hecho que se investiga.

Su importancia en el proceso es crucial, porque sirven para valorar el material probatorio, conducir el razonamiento del juez y motivar las resoluciones judiciales.

2.3.10.7. La motivación como justificación interna y externa.

Según el autor Igartúa (2009) comprende:

A. La Motivación como Justificación Interna. Lo que primero debe exigirse a la motivación es que proporcione un armazón argumentativo racional a la resolución judicial.

En la sentencia, la decisión final (o fallo) va precedida de algunas decisiones sectoriales. En otras palabras, la decisión final es la culminación de una cadena de opciones preparatorias.

B. La Motivación como la Justificación Externa. Cuando las premisas son opinables, dudosas u objeto de controversia, no hay más remedio que aportar una justificación externa. Y de ahí se siguen nuevos rasgos del discurso motivado:

- a) La motivación de ser congruente. Avilés (s.f.) nos dice: Debe emplearse una justificación adecuada a las premisas que hayan de justificarse, pues no se razona de la misma manera una opción a favor de tal o cual interpretación de una norma legal que la opción a considerar como probado o no tal o cual hecho. Pero si la motivación debe ser congruente con la decisión que intenta justificar, parece lógico inferir que también habrá de serlo consigo misma; de manera que sean recíprocamente compatibles todos los argumentos que componen la motivación.
- b) La motivación a ser completa. Es decir, han de motivarse todas las opciones que directa o indirectamente y total o parcialmente pueden inclinar el fiel de la balanza de la decisión final hacia un lado o hacia el otro.
- c) La motivación a ser suficiente. No es una exigencia redundante de la anterior la “completitud”, responde a un criterio cuantitativo, han de motivarse todas las opciones, la suficiencia, a un criterio cualitativo, las opciones han de estar justificadas.

2.3.11. Los Medios impugnatorios en el proceso civil

2.3.11.1. Definición

Los medios impugnatorios constituyen todos aquellos instrumentos de los que se valen las partes con la finalidad de que puedan cuestionar la validez de un acto procesal, que presuntamente contiene un vicio o error que lo afecta, el mismo que debe ser corregido por el propio órgano que lo emite o por su superior. Definición expuesta por (Rioja, 2009, párr. 7)

2.3.11.2. Fundamentos de los medios impugnatorios:

Castillo (2011) donde se define:

Los medios impugnatorios como concretización de derecho a la pluralidad de instancias, resultan de gravitante importancia, al permitir u la parte disconforme con lo resuelto por el órgano jurisdiccional acceda a una instancia funcionalmente superior a fin que la propia jurisdicción revalúe y de ser el caso corrija los posibles errores que hayan presentado al emitir la providencia.

Expuesto por (CPC, 1993) se afirma:

Artículo 355°, Mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se le anule o revoque total o parcialmente un acto procesal presuntamente afectado por vicio error.

2.3.11.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso civil

De acuerdo a las normas procesales, expuesto Bohórquez (s.f.) afirma: “Son los remedios y los recursos. Los remedios se formulan por quien se considere agraviado con el contenidos de las resoluciones. La oposición y demás remedios solo se interponen en los casos expresamente previstos en el CPC”.

De acuerdo a las normas del (CPC, 1993) expuesto:

Recurso de Apelación es un medio impugnatorio que se formula ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución recurrida: auto o sentencia. De acuerdo al Art 364° del CPC tiene por objeto, que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Es una garantía constitucional prevista en el artículo 139 inciso 6 como uno de los Principios y Derechos de la función jurisdiccional, mediante el cual se materializa el derecho a la doble instancia.

2.3.11.4.- Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

El recurso impugnatorio del Expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01 en el distrito judicial expuesto por la demandante A, es el recurso de apelación de sentencia que formula contra la sentencia judicial emitida mediante la resolución catorce del día veintitrés de octubre del dos mil doce mediante el cual se declara fundada en parte porque solo se le reconoce el pago de indemnización y beneficios sociales por monto de S/. 10,109.16 la demandante en su petitorio había solicitado un monto total de indemnización y pago de beneficios sociales de S/. 40,7223.49 de la demanda sobre indemnización por Despido Arbitrario.

Que considera que se han vulnerado los derechos laborales legalmente reconocidos por el pago de Indemnización por haber ejercido como trabajador de confianza con lo que sustento con la STC N° 03501-2006-PA/TC y EL ART 43 del D.S. N° 003-976-TR.

2.3.11.5.- Identificación de la pretensión resulta en la sentencia

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue:

Que la demandada cumpla con pagar por motivo de despido arbitrario y pago de beneficios sociales, la suma total de S/. 40,723.49 (cuarenta mil setecientos veintitrés Y 49/100 NUEVOS SOLES), más costas, costos e intereses legales. El petitorio fue:

1) Gratificaciones por Navidad Truncas (01/10/2009 al 31/12/2009) S/. 1,871.50; 2) Bonificación Extraordinaria por Navidad 2009. S/. 168.44; 3) Vacaciones Truncas (01/10/2009 al 27/08/2010). S/. 10,199.67; 4) Cálculo de la CTS (01/01/2010 al 27/08/2010). S/. 2, 874.83; 5) Remuneraciones mensuales dejadas de percibir. S/. 14,972.00; 6) Gratificaciones Navidad 2010. S/. 3,743.00; 7) Bonificación Extraordinaria Navidad 2010. S/. 336.87; 8) CTS (4 meses, 4 días/ 28/08/2010 al 31/12/2010). S/. 1,504.13; 9) Indemnización por despido arbitrario. S/. 5,053.05. Total: S/. 40,723.49.

Segunda instancia:

Resolución: diecinueve

Resolución objeto de apelación:

Es materia de apelación la sentencia o resolución número catorce de fecha veintitrés de octubre del dos mil doce que resolvió declarar Fundada en parte la demanda interpuesta por M G M Barrientos contra el Proyecto Especial con emplazamiento al procurador Público del Ministerio de Agricultura; en consecuencia ordenó que la parte demandada proceda al pago de sus beneficios sociales por concepto de compensación de tiempo de servicios y gratificaciones, en la suma de diez mil ciento nueve con 16/100 nuevos soles (S/. 10,109.16), dentro del término de Ley, bajo

apercibimiento de darse inicio a la ejecución forzada de la deuda, con lo demás que contiene.

2.4. Desarrollo de las instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con la sentencia en estudio

2.4.1.- Derecho laboral

Expuesto Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MJDH, s.f.) En la Décima disposiciones complementarias Conforme a la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución Política del Perú, los derechos laborales, individuales o colectivos se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales y corroborados por el Perú.

2.4.2- Principios del derecho laboral

Puente (2015) sostiene que: Este principio nos dice que ningún trabajador puede llevar a cabo la renuncia de los derechos que se le establecen como tal por parte de la legislación laboral. En los casos, que el empleado no pueda ni trabajar más horas de las que están establecidas (...)

2.4.3.- Contrato de trabajo

Refiere Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, s.f.) Cabe resaltar:

Las relaciones laborales están regidas por una ley de contrato de trabajo y diversas normas complementarias. De todas formas, cada sector productivo cuenta con sus propias normas para regular las relaciones o ciertos aspectos de

ellas, sin que estas normas impliquen una violación a la mencionada ley de contrato de trabajo.

Por otra parte, (Rioja, 2009, párr. 9) refiere: “Existen convenios colectivos de trabajo que se aplican a distintos grupos profesionales. Estos convenios colectivos son acuerdos que se negocian entre los empleadores y los empleados y que deben ser aprobados por el Estado”.

2.4.3.1.- Modalidades de Contrato:

(Pacori, 2017,p. 01-03) detalla las modalidades de contratos de trabajo que hay en el Perú:

1.- Contratos Temporales:

1.1.- Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad: Originado por el inicio de una nueva actividad empresarial, Duración máxima es de tres años. Ejemplo: Empresa se dedica a elaborar curtiembres, ahora se dedicará a elaborar calzado.

1.2.- Contrato por necesidades de mercado: Originado para atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado. Duración máxima es de cinco años.

1.3.- Contrato por reconvención empresarial: Originado por la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa. Duración máxima es de dos años. Ejemplo: Empresa se dedica a comercializar telas, crea el área de fabricación de telas y compra máquinas para fabricarlas

2.- Contratos Accidentales:

2.1.- Contratos de suplencia: Originado con el objeto de sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo se encuentre suspendido por una causa justificada. Ejemplo: Empresa requiere suplir a la trabajadora con licencia por maternidad.

2.2.- Contratos de emergencia: Originado para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor. Duración coincide con la duración de la emergencia. Ejemplo: Empresa afectada por un incendio requiere personal para levantar información.

2.3.- Contrato ocasional: Originado para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Duración máxima es de seis meses al año. Ejemplo: Empresa de almacén de electrodomésticos requiere de instalaciones eléctricas..

3.- Contratos para Obra o Servicio

1.-Contrato para obra determinada o servicio específico: Originado con objeto previamente establecido y de duración determinada. Duración máxima es la que resulte necesaria. Ejemplo: Empresa dedicada a la construcción de viviendas, contrata a un ingeniera para supervisar la construcción de un edificio.

2.- Contrato intermitente: Originado para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. No tiene duración máxima. Ejemplo: Empresa de producción de harina de pescado sujeta a las vedas que establece el Ministerio de la Producción.

3.- Contrato de temporada: necesidades propias del giro de la empresa que se cumplen en determinadas épocas del año. Su duración será el tiempo que dure la temporada. Ejemplo: Empresa de florería que incrementa venta de rosas en febrero y

mayo por día de los enamorados y de la madre.

2.4.4.- Despido:

Es la voluntad de la parte empleadora la que origina la ruptura o rompimiento del vínculo laboral que trae como consecuencia la finalización de la contratación laboral y por ende del contrato de trabajo cualquiera fuera su naturaleza, sea se trate de un contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido; de contratos sujetos a modalidad (también conocidos como contratos a plazo fijo, temporales o determinados) o de un contrato en régimen de tiempo parcial. Cabe resaltar que el acto que origina el despido, sea de forma justificada o injustificada, es la propia decisión o voluntad del empleador. (Riojas, 2009)

2.4.5.- Clases de despido en la legislación laboral

Desde la perspectiva (Vinatea y Toyama, 2010) nuestro marco legal en materia laboral sobre el despido se puede apreciar la presencia desde el punto de vista individual de 4 clases de despido:

Despido justificado, despido arbitrario, despido nulo o nulidad de despido indirecto. Dicha clasificación del despido se desprende de un análisis minucioso del TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR y del Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Cabe resaltar que esta clasificación se mantiene sin variación desde la versión inicial del Decreto Legislativo N° 728 de noviembre del año 1991 denominado Ley de fomento al empleo, de lo que se desprende que se está por cumplir 20 años con este

esquema legal de la figura del despido laboral a nivel estrictamente legal o normativo. Conviene resaltar que cada una de estas formas de despido presentan determinadas particularidades o singularidades que se encuentran debidamente delineadas en la normatividad, la cual como observamos se ha mantenido invariable en los últimos tiempos, no observándose mayor cambio o modificación en su contenido. (Rioja, 2009, p. 06)

2.4.6.- Despido arbitrario

Por su parte, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, Poder Judicial (2017) argumenta: “Que en reconocimiento de los excesos cometidos dentro de empresas e instituciones con causal de despido arbitrario En caso se reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma de dinero por daños punitivos, cuyo monto máximo será fijado con criterio prudencial por el juez, sin exceder el total del monto indemnizatorio”.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MNJUSDH, s.f.) describe como el despido arbitrario se configura en dos escenarios:

En primer lugar, cuando se despide al trabajador por no haberse expresado causa o sin causa o en segundo lugar, cuando se despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el juicio o proceso judicial. En el caso del despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario como única reparación por el daño sufrido, precisamente la citada indemnización es equivalente a una remuneración y media Ordinaria

mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones, las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda, su abono procede superado el período de prueba, asimismo el trabajador podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. Se debe precisar que si bien es cierto la normatividad establece un plazo de caducidad de 30 días naturales de producido el hecho para accionar judicialmente la indemnización por despido arbitrario los plenos jurisdiccionales y la posición de la judicatura es que se consideren Días hábiles, es decir los días de funcionamiento del Poder Judicial, siendo el criterio Imperante el de los días hábiles por parte de la magistratura laboral y no el de los días naturales, asimismo la indemnización por despido arbitrario deberá abonarse dentro de las 48 horas de producido el cese, de no ser así se devengara intereses con la tasa legal laboral fijada por el Banco Central de Reserva del Perú.

Ordoñez (2015) quien afirma: “El Despido como la atribución empresarial de concluir válidamente la relación jurídico subordinada se ha cuidado delimitar el poder jurídico entregado al empleador para regular , modificar y extender el molde de relación jurídica sostenida con el personal subordinado”.

2.4.7.- Indemnización por despido arbitrario

La Corte Suprema (s.f.), expone:

El trabajador que cobra indemnización acepta el despido; en estos casos la Corte Suprema opta por no aplicar un precedente del Tribunal Constitucional: cuando un trabajador despedido cobra el monto consignado en la liquidación de

beneficios sociales, incluida la indemnización por despido arbitrario, da por aceptada la ruptura del vínculo laboral. En este caso, ya no procede que solicite la reposición. Asimismo, se precisa que no es necesario que el pago de la indemnización y la liquidación de beneficios sociales se realicen en documentos diferentes, cuando exista acuerdo previo de poner fin a la relación laboral. Más detalles aquí. Ordenado pagar por daño emergente, lucro cesante o daño moral y atendiendo a la conducta del empleador frente al caso concreto

Ordoñez (2015) afirma: “El despido arbitrario entregando al despido una suma de dinero, a título indemnizatorio con la cual se llega a canjear por dinero, el derecho constitucional a no verse despedido salvo causa justa, El constitucional llega a reparar que no solo hay derecho constitucionales laborales, si no también existen derechos fundamentales laborales.”

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, s.f.), expone:

Art 36 de la Ley de productividad y Competitividad Laboral: Son 30 días, En función a lo resuelto por propia Ley de Productividad y Competitividad Labora, y el artículo 58 del Decreto Supremo N° 001-96 TR; pese a ello, existe, cuando menos una ejecutoria de la Corte Suprema que ha resuelto en forma contraria al Pleno, calificando a los 30 días como naturales o calendario.

Ministerio de Trabajo (MT, s.f.) Se debe precisar:

Que si bien es cierto la normatividad establece un plazo de caducidad de 30 días naturales de producido el hecho para accionar judicialmente la indemnización

por despido arbitrario los plenos jurisdiccionales y la posición de la judicatura es que se consideren días hábiles, es decir los días de funcionamiento del Poder Judicial, siendo el criterio imperante el de los días hábiles por parte de la magistratura laboral y no el de los días naturales, asimismo la indemnización por despido arbitrario deberá abonarse dentro de las 48 horas de producido el cese, de no ser así se devengara intereses con la tasa legal laboral fijada por el Banco Central de Reserva del Perú.

2.4.8.- El tribunal constitucional laboral

En los casos de los Trabajadores, empleadores, sindicatos y Estado de la cual se ha cambiado su exegesis en la norma constitucional afirma un desarrollo legislativo de la protección contra el despido arbitrario debe satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad, que visualiza a través de dos perspectivas: (i) Un régimen de protección de carácter sustantivo; y, (ii) Un régimen de protección de carácter procesal. Citado por (Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

Partiendo de la interpretación del 22° y 27° citados en la Constitución Política del Perú (1993) y precisamente el Tribunal Constitucional interpreto: “Que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa”.

2.4.9.- Régimen laboral de la actividad privada (D.L.728)

El (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, s.f.) sobre el Art. 77, nos dice: “En caso de inobservancia de las puntualidades del despido, el Juez podrá disponer la

reincorporación temporal del trabajador, sin que ello inhiba al juzgador de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del término de Ley".

LEGIS.PE (2017) Partiendo de la interpretación sistemática y armónica de la Constitución en los artículos 22° y 27° se aprecia: "Que se tutela al trabajador frente a todo despido que carezca de causa o motivo, en tanto este (conservación al empleo) constituye uno de los componentes del derecho al trabajo".

Para la Corte Suprema del Perú (s.f.), nos dice: "ha establecido que si el vínculo laboral de un trabajador de confianza se extingue por el retiro de confianza no habrá derecho a la indemnización por despido arbitrario y difiere en empleados comunes que fueron promovidos a cargos de confianza".

2.4.10.- Principio de primacía de la realidad, D.L. N°713

Vacaciones

El (MTPS, 2014) Expuesto en el Decreto Legislativo N° 713 (Artículos 15°, 16° y 17°) Se refiere a la estabilidad laboral que nos lleva adquirir derechos, entre ellos los sueldos de vacaciones que se da al inicio del periodo de descanso y que nos computables a medida que pase el tiempo.

2.4.11.- Ley N°25129: Ley de asignación familiar

(MTPS, 2014) Dispone en el artículo 1: Siendo los empleados de empresa privada percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar.

Artículo 2.- Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años.

Artículo 3.- Siendo el trabajador distingua gracia igual o superior por dicho concepto se optará por el que le otorgue mayor beneficio en efectivo.

2.4.12. Ley N°27735: Ley de gratificaciones

(MTPS, 2014) dispone en el Artículo 6°.- Para las gratificación el empleado tiene derecho percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados y el Artículo 7.- Gratificación proporcional Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

2.4.13.- El segundo pleno laboral supremo del 2014 sobre el bono jurisdiccional

Los jueces supremos participantes del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral (2014) buscaron resolver tres preguntas conexas.

¿Cuál es la naturaleza jurídica del Bono por función fiscal y jurisdiccional? ¿Es computable el Bono por función Fiscal y jurisdiccional al calcular la compensación por tiempo de servicios? ¿Es pensionable el Bono por función fiscal y jurisdiccional? Se trata de determinar en este caso si el bono por función fiscal y el bono por función

jurisdiccional, que perciben respectivamente fiscales y jueces pueden ser considerados parte de la remuneración, y si es así, como una remuneración computable para el cálculo de la CTS y de la pensión de jubilación.

2.4.14.- Decreto Legislativo N° 650: Ley de compensación por tiempo de servicio

(MTPS, 2014) Dispone:

Artículo 8° Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días. Por excepción, también son computables a:

- a) Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por Enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente;
- b) Los días de descanso pre y post natal.
- c) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador.
- d) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- e) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido. Concordancia: D.S. N° 001-2001-TR, Art. 3°.

Código Procesal Civil en los art 119° y 122° inciso uno y dos, En la sentencia de Primera Instancia donde se evidencian hechos demostrados y las razones se colocan a interpretar las normas aplicadas y orientan a respetar los derechos fundamentales;

las razones se orientan a establecer enlace entre los hechos y las normas que justifican la disposición; y la clara. A estimulación del derecho en la sentencia de la Primera Instancia se emplaza a justificar las leyes aplicadas de acuerdo a los hechos y las pretensiones de las partes. Donde se concluye con categorizaciones alta.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una persona o cosa que permiten apreciarla con respecto a las restantes de su especie (Diccionario de la Lengua Española, s.f., párr. 2).

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

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

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

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes. (Cabanellas, 1998)

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

Expediente. Negocio o asunto que se ventila ante los tribunales sin carácter contradictorio, como los de la jurisdicción voluntaria. Actuación administrativa sin carácter contencioso (Cabanellas, 1998).

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

Inherente. Que por su naturaleza está inseparablemente unido a algo (Diccionario de la lengua española, s.f., párr. 2)

Jurisprudencia, La jurisprudencia, denominada también precedente judicial, stare decises, doctrina jurisprudencial, sentencia normativa, criterio jurisprudencial, es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo y para todos los órganos jurisprudenciales inferiores, mientras no sea derogada o modificada por resolución debidamente motivada del propio tribunal supremo. Así se entiende a la jurisprudencia tanto en el sistema romano germánico como en el anglosajón. (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Normatividad. Cualidad de normativo (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

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

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

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

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

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

Parámetro. Elemento cuyo conocimiento es necesario para comprender un problema o un asunto.

Rango. Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo, claramente especificados (Diccionario de la lengua española, s.f., párr. 2)

Variable, que aparece en una expresión matemática y cuyos distintos valores da lugar a distintos casos en un problema (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de la investigación

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

Cuantitativa. La investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En perfil cuantitativo se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; en el presente trabajo facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento para recoger los datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

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

El perfil cualitativo se evidencia en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia (objeto de estudio) es el producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez unipersonal o colegiado) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar su contenido para alcanzar los resultados. Dicho logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas: a)

sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con el propósito de comprenderla y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

Su perfil mixto, se evidencia en que, la recolección y el análisis no son acciones que se manifestaron sucesivamente; sino, simultáneamente al cual se sumó el uso intenso de las bases teóricas: contenidos de tipo procesal y sustantivo; pertinentes, con los cuales se vinculó la pretensión judicializada o hecho investigado; esto fue, para interpretar y comprender a las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad: variable de estudio.

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

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

El nivel exploratorio se evidenció en varios aspectos de la investigación; la inserción de antecedentes no ha sido sencilla, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la

sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, no se hallaron. Fuera de ello, los resultados obtenidos todavía son debatibles; además, las decisiones de los jueces comprenden elementos complejos como el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar.

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

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

El nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); porque, el proceso judicial registrado en su contenido, tuvo que reunir condiciones pre establecidas para facilitar la realización de la investigación (Ver 3.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al

hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que según las bases teóricas, debe reunir una sentencia (puntos de coincidencia o aproximación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial).

3.2. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, no se manipuló la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado.

En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia (Ver punto 3.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente

judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.

3.3. Unidad de análisis

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

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

En el presente trabajo la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; específicamente, el muestreo o criterio del investigador.

Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar una unidad de análisis

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso laboral; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Tumbes.

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: Expediente judicial N°00079- 2010 - 0 - 2601-JM -LA- 01, pretensión judicializada de indemnización por despido arbitrario, tramitado siguiendo las reglas del proceso Ordinario laboral; perteneciente a los archivos del juzgado mixto permanente y de la sala especializada en los civil; situado en la localidad de Tumbes, comprensión del distrito judicial de Tumbes.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentra ubicadas en el anexo 1; estos se conservan en su esencia, la única sustitución aplicada a su contenido fueron, en los datos de identidad pertenecientes a

las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

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

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el ámbito del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de una sentencia son fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

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

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

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

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

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos en el presente estudio. Éste nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros

niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual.

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

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008).

3.6.1. De la recolección de datos

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

3.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

la revisión de la literatura.

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

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

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

La autoría de la elaboración del instrumento, recojo, sistematización de los datos

para obtener los resultados y el diseño de los cuadros de resultados le corresponden a la docente: Dione Loayza Muñoz Rosas.

3.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

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

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

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

A continuación la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes; Tumbes 2018.

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre divorcio por las causales de separación de hecho, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes; Tumbes 2018?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre divorcio por las causales de separación de hecho, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes; Tumbes 2018?
E S P E C I F I C O S	Sub problemas de investigación /problemas específicos	Objetivos específicos
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.
	<i>Respecto de la sentencia de segunda</i>	<i>Respecto de la sentencia de</i>

<i>instancia</i>	<i>segunda instancia</i>
¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las posturas de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
¿Cuál es la calidad de la parte resolutoria de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutoria de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

3.8. Principios éticos

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

Para cumplir con ésta exigencia, inherente a la investigación, se ha suscrito una Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador(a) asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se evidencia como anexo 5. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

IV. RESULTADOS (Los cuadros figuran en el Anexo N° 6)

4.1. Resultados

Cuadro 1 (A): Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por despido arbitrario, con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

LECTURA DE CUADRO 1 (A). Revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

Cuadro 2 (B): Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N°00079-2010-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

LECTURA DE CUADRO 2 (B). Revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 3 (C): Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N°00079-2010-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

LECTURA DE CUARO 3 (C). Revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia,

se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, indicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad; mientras que 1: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación), evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso y la claridad.

Cuadro 4 (D): Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

LECTURA DE CUADRO 4 (D). Revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango Muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: Muy alta y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos; el asunto; la individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad; mientras que 1: el encabezamiento, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 4 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación la pretensión de quien formula la impugnación; explícita y evidencia

congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad.

Cuadro 5 (E): Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 00079-2010-0-2601- JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

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

Cuadro 6 (F): Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia

sobre indemnización por despido arbitrario, con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

LECTURA DE CUADRO 6 (F). Revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 4 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración, y la claridad.

Cuadro 7 (G): Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Beneficios Sociales y Otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00028-2011-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

LECTURA DE CUADRO 7 (G). Revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°00079-2010-2601-0-JM-LA-01 del Distrito Judicial de Tumbes, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y alta; respectivamente.

Cuadro 8 (H): Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Beneficios Sociales y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00028-2011-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

LECTURA DE CUADRO 8 (H). Revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00079-2010-0-2601- JM-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta;

finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión
fueron: alta y muy alta, respectivamente.

4. Análisis de los Resultados

En el expediente N°00079-2010-0.-2601-JM-LA-01, bajo la jurisdicción de Tumbes, obteniendo un análisis de los resultados de los cuadros # 1, 2,3 de acuerdo a su clasificación son de categorías altas en la parte expositiva, considerativa y resolutive.

Las medidas citadas en los art 119° y 122° inciso uno y dos del Código Procesal Civil (Sagástegui, 2003), en la sentencia de Primera Instancia donde se evidencian hechos demostrados y las razones se colocan a interpretar las normas aplicadas y orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer enlace entre los hechos y las normas que justifican la disposición; y la clara.

Estimulación del derecho en la sentencia de la Primera Instancia se emplaza a justificar las leyes aplicadas de acuerdo a los hechos y las pretensiones de las partes. Donde se concluye con categorizaciones altas.

Se analiza el cuadro #3 como parte resolutive donde actúa el principio de congruencia el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercita la resolución de la pretensión dada;

Cuadro # 7 y 8 de clasificación son muy alta, de acuerdo a la sentencia de la primera instancia de la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES, .basados en la normativa y jurisprudencia en estudio.

Análisis en la Sentencia de Segunda Instancia: se obtuvieron categorizaciones muy altas con la interacción de las medidas legal, y doctrinaria, obteniendo

categorización muy alta Específicamente. En los cuadros # 3, 4, y 5 se obtuvieron rangos medianos, altos y muy altos respectivamente.

Se analiza el cuadro # 4 como objeto de impugnación y utilizando la congruencia procesal sustentan abecés Legales con el demandante y mediante la parte contraria Proceso, no se encontró.

Como fin del proceso se concluye que en la Segunda Instancia que el derecho reclamado por parte del demandante no procede y no cumple y no corresponde el pago de costas y costos.

V. CONCLUSIONES

En nuestro expediente de indemnización por despido arbitrario, dado en el Distrito Judicial del Tumbes, cuyos rangos obtenidos del cuadro N° 7 fue Alta y el Cuadro N° 8, se obtuvo rangos Muy Altos

Respecto a la sentencia de primera instancia

La sentencia fue emitida por el juzgado mixto permanente de la corte superior de tumbes .donde se resolvió: declarar fundada en parte por el pago de beneficios. Y se desarrolló un análisis. Detallado para declarar la sentencia: infundada por pago de indemnización por despido arbitrario

1. Desarrollando en la parte expositiva como punto de introducción y la actitud de las partes, expresado en el cuadro N° 01 cuyos resultados obtenidos son Muy Alta. En las medidas: Encabezamiento; Asunto; Individualización de las partes; Puntos del proceso; y Claridad.

2. Como sección considerativo en el cuadro N° 2 cuyo resultado en un análisis fue rangos Muy Altos, en su contenido de 5 puntos críticos tales como hechos probados y no probados, fiabilidad, valoración en grupo, aplicación de la normativa experiencia y claridad.

3. Determinó en el cuadro N° 03; Se obtuvo rangos muy altos se comprobó la calidad de su parte resolutive donde se desarrolló en la aplicación del principio de congruencia y decisión descripción de la decisión,

En el cuadro N° 08 cuyo análisis se obtuvieron rangos muy altos, fue emitida por el juzgado de la sala especializada en lo civil sintética: se resuelve confirmar la sentencia de la primera instancia

4. En análisis de resultados -de clase alta con respecto de los cuadro 4 y 5 de su parte expositiva con énfasis en la introducción donde se da congruencia de fundamentos facticos jurídicos.

5. Con respecto a la motivación de la sentencia, de la parte considerativa se obtuvo clase alta dentro del cuadro # 5 por que se obtuvieron claridad en los hechos probados y fiabilidad de dichas pruebas.

6. De acuerdo a la calidad de la parte resolutive en el cuadro #6, se desarrolló un principio de Congruencia, hubo recurso de impugnación con pretensiones formuladas en un tiempo determinadas y sometidas a segundas instancias donde el pronunciamiento tuvo relación recíproca.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.
- Achuli, M. H. (2011). Estudio sobre Los Medios Impugnatorios en Los Procesos Laborales y Constitucionales. En B. Sebastiani, Biblioteca de Medios Impugnatorios (Primera Edición ed., Vol. I, pág. 13). Lima, Perú: Gaceta Jurídica. Recuperado el 04 de Abril de 2018
- Aviles, J. (s.f.). La Acción. La Pretensión. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos12/accpret/accpret.shtml>
- Bermúdez, A. R. (Julio de 2013). la-sentencia-tipos-de-sentecia-requisitos-vicios/. Obtenido de <http://blog/seminariotallerdpc/2013/07/04/la-sentencia-tipos-de-sentecia-requisitos-vicios/>:
pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2013/07/04/la-sentencia-tipos-de-sentecia-requisitos-vicios/
- Bermúdez, A. R. (10 de Marzo de 2010). La Acción/blog/seminariotallerdpc/2010/03/25/la-accion/. Recuperado el 02 de Abril de 2018, de blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/03/25/la-accion/:
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/03/25/la-accion/>
- Bardales Puente, P. (2015). Los principios en la nueva ley procesal de trabajo N°29497. Obtenido de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJ>

Bohórquez, d. (s.f.). Derecho Procesal Civil - La Acción. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos-pdf5/derecho-procesal-civil-accion/derecho-procesal-civil-accion.shtml>

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf> (23.11.2013)

Castillo, M. A. (2011). Estudio sobre los medios impugnatorio en los procesos laborales y constitucionales. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Castillo,W.(2013).http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/4920_6_el_principio_de_imputacion_necesaria_y_el_derecho_de_defensa.pdf. Recuperado el 2018, de http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/4920_6_el_principio_de_imputacion_necesaria_y_el_derecho_de_defensa.pdf: http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/4920_6_el_principio_de_imputacion_necesaria_y_el_derecho_de_defensa.pdf

Custodio, C. (2017). www.redjus.com. Recuperado el Abril de 2018, de www.redjus.com: www.redjus.com

Cabanellas, G. (2015). Obtenido de <https://es.slideshare.net/YuhryGndara/diccionario-juridicoelementalguillermocabanellas>

Cabanellas; G.; (1998); Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Actualizada, corregida y aumentada. (25ta Edición). Buenos Aires: Heliasta.

- Congreso de la República del Perú. (2004). Código Procesal Constitucional - Ley N°28237. Obtenido de <http://hrlibrary.umn.edu/research/Peru-Codigo%20Procesal%20Constitucional.pdf>
- Chero Medina, F. (s.f.). Tipos Procesos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497. Perú. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos88/tipos-procesos-nueva-ley-procesal-del-trabajo-na-29497/tipos-procesos-nueva-ley-procesal-del-trabajo-na-29497.shtml>
- Constitución Política del Perú. (1993). Obtenido de <http://www.constitucionpoliticadelperu.com/>
- Couture, E. (s.f.). *Competencia*. Recuperado el 2002, de <http://www.monografias.com/trabajos65/la-competencia/la-competencia.shtml>
- Coaguilla, J. (s/f). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil*. Recuperado en: <http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución* (4ta. Edic.) Lima: Editorial Jurista Editores.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf> (20.07.2016)
- Centy, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm> (20.07.2016)

Código Procesal Civil. (1993).
/C3%B3digo+Procesal+Civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID. Recuperado
el 1 de Abril de 2018, de
/scc.pj.gob.pe/digo+Procesal+Civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID:
<https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2e6fa4004d90af10858bf5db524a342a/C%C3%B3digo+Procesal+Civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2e6fa4004d90af10858bf5db524a342a>

Corte Suprema del Perú. (2012). /trabajador-de-confianza-no-tiene-derecho-a-indemnizacion/corte-suprema. Obtenido de /laley.pe/not/3541/trabajador-de-confianza-no-tiene-derecho-a-indemnizacion/
<http://laley.pe/not/3541/trabajador-de-confianza-no-tiene-derecho-a-indemnizacion/>

Corte Suprema de Justicia. (s.f.). Acuerdos adoptados por los jueces supremos de la sala de derecho constitucional y social permanente y transitoria en el I pleno jurisdiccional supremo en materia laboral.

Chocron, A. (2018). /Principio de Exclusividad y unidad Jurisdiccional/derecho-comparado/article/view/3838/4791. (U. N. México, Ed.) Recuperado el Mayo de 2018, de /revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/:
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3838/4791>

Davor, H. (2003). Curso Derecho Procesal I.

Diccionario de la lengua española (s.f.) Calidad. [en línea]. En wordreference. Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/calidad> (10.10.14)

Diccionario de la lengua española (s.f.) Inherente [en línea]. En, portal wordreference. Recuperado de:

- <http://www.wordreference.com/definicion/inherentes> (10.10.14)
- Diccionario de la lengua española. (s.f). Rango. [En línea]. En portal wordreference.
Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/rango> (10.10.14)
- Echandia, D. (s.f.). *Teoría General Del Proceso* (Tercera Edición Ed., Vol. Tomo I).
Bogotá, Colombia: Universidad. Obtenido de
<https://es.scribd.com/doc/167815864/Teoria-General-Del-Proceso-Devis-Echandia>
- Fundación del Debido Proceso legal. (3 de Junio de 2010). /Impunidad en sistemas Interamericanos/sites/default/files/, 13. Recuperado el 29 de Abril de 2018, de [/dplf.org/sites/default/files/](http://dplf.org/sites/default/files/):
<http://www.dplf.org/sites/default/files/1276745888.pdf>
- Gamarra Vílchez, L. (2012). *Los fundamentos del proceso laboral en la nueva ley Procesal* de. Obtenido de http://aempresarial.com/web/revitem/4_13896_42202.pdf
- Gutiérrez, W. (19 de Diciembre de 2015). CONOSCA LOS 5 GRANDES PROBLEMAS DE JUSTICIA EN EL PERÚ. GACETA JURÍDICA, 3. Recuperado el 11 de Abril de 2018, de <http://laley.pe/not/2982/conozca-los-cinco-grandes-problemas-de-la-justicia-en-el-peru/>
- Harasic, D. (2003). Curso de Derecho Procesal I. Obtenido de <https://lexcem.files.wordpress.com/2008/05/procesaldavor-harasic.doc>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; (s/edic). Lima. Bogotá.: Editorial Temis. Palestra Editores.
- La Gestión. (22 de Febrero de 2018). /son-paises-corruptos-mundo-transparencia-

internacional/Peru/Politica. Recuperado el 28 de Abril de 2018, de /gestion.pe/peru/politica/son-paises-corruptos-mundo-transparencia-internacional-227840: <https://gestion.pe/peru/politica/son-paises-corruptos-mundo-transparencia-internacional-227840>

Laboral, I. P. (2012). Acuerdos adoptados por jueces supremos de las salas de derecho constitucional y social permanente y transitoria en el I Pleno jurisdiccional supremo en materia laboral. Obtenido de <http://www.mintra.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=2462>

Laboral, P. D. (s.f.). *Texto único ordenado de la ley de compensación por tiempo de servicios*. Obtenido de <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/Ley%20de%20CTS%20-%20TUO%20del%20D.S.%20No.%20001-97-TR%2001-03-97.pdf>

Lama More, H. (s.f.). La Independencia Judicial. (E. Peruano, Ed.) Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/4a0823004cb4a1e680cfae3a763bb84b/D_La_Independencia_Judicial_120912.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=4a0823004cb4a1e680cfae3a763bb84b

Legis.Pe. (seis de octubre de 2017). *casacion-04217-2016-lima-trabajadores-confianza-derecho-indemnizacion-despido-arbitrario/*. Obtenido de *trabajadores de confianza tienen derecho indemnización por despido arbitrario*: <http://legis.pe/casacion-04217-2016-lima-trabajadores-confianza-derecho-indemnizacion-despido-arbitrario/>

Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.

Machicado, J. (2010). Pretensión procesal. Obtenido de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/03/prepro.html>

Martínez Guzmán, V. (2008). Papel de la sociedad Civil en la construcción de la Paz. Barcelona: Icaria.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (s.f.). Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497. Obtenido de https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf

Montero Aroca, J. (2016). El Derecho Procesal en la Encrucijada de los Siglos XX Y XXI. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Academia de la Magistratura.

Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central Chimbote – ULADECH Católica.

Monroy, J. (2014). /derecho/Introducción al Proceso Civil//2015/03/material2014. Obtenido de /facultad.pucp.edu.pe/derecho/2015/03/material2014.pdf: <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/03/material2014.pdf>

Márquez, F. (2010). /derechoprocesalcivilenlinea.blogspot.pe/La Competencia/2010/z. Recuperado el 03 de Mayo de 2018, de /derechoprocesalcivilenlinea.blogspot.pe/2010/: http://derechoprocesalcivilenlinea.blogspot.pe/2010/11/plan-de-evaluacion_06.html

Ministerio de Trabajo Promoción Social. (2014). /congreso.gob.pe/Ley de Compensación por Tiempo de Servicio//_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf. Recuperado el 02 de Mayo de 2018, de

/congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf:
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/\\$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf)

Montana, J. (2008). /127519338005.pdfCuestiones Jurídicas/. Recuperado el 22 de Marzo de 2018, de [/redalyc.org/pdf/1275/127519338005.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/1275/127519338005.pdf):
<http://www.redalyc.org/pdf/1275/127519338005.pdf>

Mejía J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo.* Recuperado de:
http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf . (23.11.2013)

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ordoñez, L. A. (2015). La Competencia del Juez Laboral en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Lima: Grijley E.I.R.L.

Onpe- Oficina Nacional de Procesos Electorales. (2013). Estructura del Estado (Edición Actualizada ed.). Copyright@2013 Onpe. Obtenido de https://www.web.onpe.gob.pe/modCompendio/html/constitucion_peruana/constitucion_titulo4_capitulo8.html

Organización Internacional de Trabajo. (2009). Derechoalaindemnización/document/. Recuperado el 11 de Abril de 2018, de OIT/http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_153218.pdfpag8.

Prezi, D. (10 de Julio de 2014). /Acumulación de Pretensión/prezi.com/-nlyxhd_-ubp/. Recuperado el 04 de Abril de 2018, de //prezi.com/-nlyxhd_-ubp/: https://prezi.com/-nlyxhd_-ubp/acumulacion-de-pretensiones/

Poder Judicial del Perú. (s.f.). pj.gob.pe. Recuperado el 12 de Mayo de 2018, de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/a6d71b8044baf16bb657ff1252eb7eb2/TEXTO+UNICO+ORDENADO+DE+LA+LEY+ORGANICA+DEL+PODER+JUDICIAL.pdf?MOD=AJPERES>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (2011). Guatemala. Obtenido de <http://www.aprodeh.org.pe/documentos/marco-normativo/legal/Pacto-Internacional-de-Derechos-Civiles-y-Policos.pdf>

Programa de Difusión de la Legislación Laboral. (s.f.). Texto único ordenado del D. Leg. n° 728, ley de productividad y competitividad laboral decreto supremo N° 003-97-TR 27/03/1997. Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf

Puente Bardales, P. (2015). Los principios en la nueva ley procesal de trabajo N°29497. San Miguel. Obtenido de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJ>

Puntriano, C. (01 de Mayo de 2016). Diez Problemas Laborales. Gestión. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/dia-conozca-diez-problemas-laborales-enfrentan-peruanos-145944>

Poder Judicial. (2010). /Nueva Ley Procesal de

Trabajo/Guia+NLPT+final.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID. Recuperado el 4 de Abril de 2018, de [/scc.pj.gob.pe/Guia+NLPT+final.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b437dc804618adb78976fdca390e0080](http://scc.pj.gob.pe/Guia+NLPT+final.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b437dc804618adb78976fdca390e0080):
<https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b437dc804618adb78976fdca390e0080/Guia+NLPT+final.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b437dc804618adb78976fdca390e0080>

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

Poder Judicial. (22 de 12 de 2017). VI Pleno Jurisdiccional Supremo En Materia Laboral Y Previsional. El peruano, pág. 4. Obtenido de <http://diariooficial.elperuano.pe/>

Rengel Romberg, A. (2007). Tratado de derecho procesal civil Venezolano. Venezuela. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7686.pdf>

Rioja Bermúdez, A. (s.f.). El Proceso. Perú. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/10/01/el-proceso/>

Rioja, A. (10 de Octubre de 2009). [/seminariotallerdpc/2009/10/01/el-proceso/](http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/10/01/el-proceso/). Recuperado el 10 de Abril de 2018, de [/blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/10/01/](http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/10/01/):
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/10/01/el-proceso/>

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

Rodríguez, E. J. (14 de Octubre de 2012). La Competencia/2012/ubaprocesalciviluno.blogspot.pe/2012/10/3-la-

competencia.html. Recuperado el 31 de Marzo de 2018, de Blogspot.pe:
<http://ubaprocesalciviluno.blogspot.pe/2012/10/3-la-competencia.html>

Sánchez López, L. (s.f.). El Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva y /o Debido Proceso. Obtenido de http://historico.pj.gob.pe/%20..%5C.%5Ccortesuperior%5CPiura%5Cdocumentos%5CART_CSJ_PIURA_TUTELA_120907.pdf

Sentencia del Tribunal Constitucional. (2004). Lima. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02508-2004-AA.html>

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. (S. Edic.).Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf (20.07.2016)

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>. (23.11.2013)

Silva, A. R. (noviembre de 2013). [es.slideshare.net/alexrobertoizquierdosilva/despido-laboral](https://www.slideshare.net/alexrobertoizquierdosilva/despido-laboral).

Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (s.f.). Obtenido de <http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normas/lopl.pdf>

Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil. (1993). Lima, Perú. Obtenido de: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2e6fa4004d90af10858bf5db524a342a/C%C3%B3digo+Procesal+Civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2e6fa4004d90af10858bf5db524a342a>

Ticona, V. (1999). El Debido Proceso y la Demanda Civil. Tomo I. (2da. Edición). Lima.

Trabajo, M. D. (1997). Texto Único Ordenado de la Ley De Compensación por Tiempo de Servicio- Decreto Supremo N° 001-97-Tr. Lima, Perú. Obtenido de <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/Ley%20de%20CTS%20-%20TUO%20del%20D.S.%20No.%20001-97-TR%2001-03-97.pdf>

Trabajo, M. D. (s.f.). Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación Por Tiempo De Servicio. Lima, Perú. Obtenido de <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/Ley%20de%20CTS%20-%20TUO%20del%20D.S.%20No.%20001-97-TR%2001-03-97.pdf>

Ucha, F. (2008). definicionabc.com/Documento. Obtenido de [/www.definicionabc.com/?s=Documento:](http://www.definicionabc.com/?s=Documento)

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Aprobada por Resolución N° 1496-2011-CU-ULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 –Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov.07 del 2013

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - Ingeniería de Software. Material Didáctico. *Por la Calidad Educativa y la Equidad Social*. Lección 31. Conceptos de calidad. Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContentadoEnLinea/leccin_31__conceptos_de_calidad.html (20/07/2016).

Universidad de Celaya (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf . (23.11.2013)

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

Valcárcel, L. (18 de Julio de 2008). /blogspot.pe/2008/07/la-pluralidad-de-instancia. Recuperado el 05 de Mayo de 2018, de /liliajudithvalcarcellaredo.blogspot.pe/2008/07/la-pluralidad-de-
instancia.html: [http://liliajudithvalcarcellaredo.blogspot.pe/2008/07/la-pluralidad-de-
instancia.html](http://liliajudithvalcarcellaredo.blogspot.pe/2008/07/la-pluralidad-de-instancia.html)

Vinatea Recoba, L., y Toyama Magusuku, J. (2010). *Comentarios A La Nueva Ley Procesal Trabajo Análisis Normativo*. Lima: Gaceta Jurídica.

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia de Tumbes

EXPEDIENTE : 00079- 2010 - 0 - 2601-JM - LA- 01
JUZGADO : JUZGADO MIXTO PERMANENTE DE TUMBES
JUEZ : OSCAR PAUL ALVARADO CORNEJO
SECRETARIO : VÍCTOR DANIEL CASTRO CARRASCO
DEMANDANTE : MARGARITA GUISEL MONTEALEGRE BARRIENTOS
DEMANDADO : PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL PUYANGO
TUMBES
MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
RESOLUCIÓN : CATORCE

SENTENCIA.

TUMBES, VEINTITRÉS DE OCTUBRE DEL DOS MIL DOCE.-

ASUNTO.-

AVOCADO en la fecha el señor juez que suscribe, por disposición del superior mediante resolución administrativa N° 492-2012-P-CSJTU/PJ, de fecha 31 de Julio

del 2012, con intervención del cursor.

El problema central del presente caso seguido por demandante “A” contra el demandado “B”, sobre Acción de Amparo, versa sobre el pago de la indemnización por despido arbitrario y el pago de los beneficios sociales que reclama la accionante, ascendente a la suma de cuarenta mil setecientos veintitrés y 49/100 nuevos soles (S/. 40, 723.49).

I. ANTECEDENTES.-

1.1. DE LA DEMANDA.

A).- PRETENSIÓN Y HECHOS DE LA DEMANDANTE.

Con vista al escrito postulatorios de demanda del folio 46 a 53, y anexos, se tiene que la demandante “A” pretende: “(...) *III.- Petitorio.- Mi petitorio consiste en que mi ex empleadora Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, cumpla con pagarme por motivo de despido arbitrario y pago de beneficios sociales, la suma total de S/. 40,723.49 (cuarenta mil setecientos veintitrés y 49/100 nuevos soles), más costas, costos e intereses legales. Mi petitorio se detalla en la liquidación efectuada por Contador Público Colegiado, para cuyo efecto se adjunta a la presente demanda la cual se resume de la siguiente manera: 1) Gratificaciones por Navidad Truncas (01/10/2009 al 31/12/2009) S/. 1,871.50; 2) Bonificación Extraordinaria por Navidad 2009. S/. 168.44; 3) Vacaciones Truncas (01/10/2009 al 27/08/2010). S/. 10,199.67; 4) Cálculo de la CTS (01/01/2010 al 27/08/2010). S/. 2, 874.83; 5) Remuneraciones mensuales dejadas de percibir. S/. 14,972.00; 6) Gratificaciones Navidad 2010. S/. 3,743.00; 7) Bonificación Extraordinaria Navidad 2010. S/.*

336.87; 8) CTS (4 meses, 4 días/ 28/08/2010 al 31/12/2010). S/. 1,504.13; 9) Indemnización por despido arbitrario. S/. 5,053.05. Total: S/. 40,723.49 (...)."-

La funda en los siguientes Hechos:

1. Que, ingresé a laborar a mi ex – empleadora, desde el 01 de octubre del 2009, en el cargo de abogada de la Unidad de Adjudicación de Tierras hasta el 28 de Diciembre del mismo año en el que mediante Memorándum N° 441-2009-AG-PEBPT-DE de fecha 28 de Diciembre del 2009, se designa como Jefa de la Unidad de Adjudicación de Tierras regularizado mediante Resolución Directoral N° 024/2010-AG-PEBPT-DE, de fecha 25 de Enero del 2010 con Contrato Individual de Trabajo para Servicio Específico N° 047-05-2010-AG-PEBPT-DE con fecha 31 de Diciembre del 2010.

2. Que, fui injusta e intempestivamente despedida conforme lo acredito con copias certificadas del Expediente Administrativo de Verificación de Despido Arbitrario N° 459-2010-GGRT-DRTPE-TUMBES-SDILSST, en el que consta que he venido percibiendo una remuneración mensual de S/. 3,743.00 (Tres mil setecientos cuarenta y tres y 00/100 nuevos soles) con un récord de 10 meses 27 días de labor efectiva e ininterrumpida.

3. Que, con fecha 01 de Octubre del 2009, empecé a laborar para la demandada como abogada de adjudicación de Tierras y a partir de Diciembre como jefa de la referida Unidad, mediante contratos sujetos a modalidad de servicio específico suscrito el cual adjunto al presente cuyo plazo de duración según la cláusula cuarta

del referido contrato confía el 31 de diciembre del 2010. Sin embargo con fecha 27 de agosto del presente año, ingresé a laborar en horas de la mañana restringiendo mi ingreso en horas de la tarde conforme consta mediante video de declaraciones ante los medios de comunicación de Tumbes.

4. Que, el demandado PEBPT, a través de su Administrador trata de justificar el despido arbitrario conforme consta Acta de Verificación del Inspector de Trabajo, alegando que no hay despido intempestivo, lo que hay es retiro de confianza al cargo que venía desempeñando conforme al primer párrafo del Contrato 043-05-2010, indicando el acto administrativo Resolución 024/2010-AG-PEBPT-DE, cláusula 5ta del mismo, faculta a retirar la confianza y rotar a otro cargo conforme a lo sucedido con el Jefe de Desarrollo Agrícola, rotado a Crédito Agrícola, no se permitió el ingreso por cuanto la trabajadora genera desorden, conforme al video adjunto que así mismo conforme consta mediante Oficio N° 759-2010-AG-PEBPT-OADM, de fecha 27 de agosto del 2010 dirigido al Administrador del PEBPT al Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes, refiere que mi despido obedece a causa justa de despido, además de falta grave, dispuesta en el literal a) del art. 24° concordante con el primer párrafo literal f) del art. 25° del D.S. N° 003-97-Tr, reservándose el derecho de denunciar, acreditando con dichos actos el despido arbitrario.

5. Que, corresponde referirle que días antes del Despido Arbitrario se cometieron muchos actos de hostilidad en contra de la demanda conforme se acredita y consta de manera fehaciente mediante Expediente Administrativo de la Dirección

Regional de Trabajo el cual se adjunta al presente, actos que se inician con el Memorándum N° 37/2010-AG-PEBPT-DDA de fecha 19 de agosto del 2010, mediante el cual el Director de Desarrollo Agrícola, Jefe Inmediato requería que ponga mi cargo a disposición del Director Ejecutivo del PEBPT acto que respondí mediante Informe N° 128/2010-AG-PEBPT/DDA-UADT de fecha 19 de agosto del 2010 que conforme a ley y a mi contrato laboral no podían exigirme tal hecho reservando mis derechos de denunciar por coacción y actos de hostilidad, siguiendo con dichos actos pretendieron notificarme con la Resolución Directoral N° 317/2010-AG-PEBPT-DE de fecha 24 de agosto del 2010, resolución que no recepcioné porque en la cláusula primera se daba por resuelto mi contrato de trabajo y siguiendo con los actos de hostilidad, mediante Memorándum N° 0308/2010-AG-PEBPT-DE de fecha 26 de agosto del 2010, conforman una comisión abusiva de entrega de cargo, contraviniendo la normatividad vigente y finalmente con Informe N° 001/2010-AG-PEBPT-DDA-UNADJT de fecha 25 de agosto del 2010, mediante el cual se corrobora los actos abusivos por parte de trabajadores del PEBPT y actual Jefe de la Unidad de Adjudicación de Tierras.

6. Que, conforme consta con Escrito de fecha 26 de agosto del 2010 de aclaración de supuesta negativa de firma de Resolución Directoral N° 317-2010-AG-PEBPT-DE mediante el cual se acredita que no me rehusaba a entregar el cargo de Jefa de Unidad Adjudicación de Tierras por el contrario pedía que se rectifique el error cometido en el considerando primero en el que refería que mi contrato quedaría resuelto y requería se me otorgue Memorándum de Asignación de nuevas funciones, hecho que se solicitó a horas 12:30 y respecto del cual no hubo respuesta por ninguna

de los funcionarios del PEBPT (...)”.-

B.- SUSTENTO JURÍDICO

La actora invoca la aplicación del artículo 24° de la Constitución Política del Estado; el artículo 79°, 75°, 10°, 85°, 31° del Decreto Legislativo 728.

1.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

A.- Contrapretensión y hechos del demandado:

Del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes.-

Con vista al escrito de contestación de demanda de folio 58 a 70, el representante del Director Ejecutivo del Proyecto Especial Puyango Tumbes, cumple con contestar la demanda, solicitando que sea declarada infundada.

Funda su contestación de demanda en los siguientes hechos:

“(…), 1.- Que, la demandante en mérito a su contrato y la Resolución Directoral N° 0024/2010-AG-PEBPT-DE y por su condición de letrada tiene pleno conocimiento de que los cargos de confianza no son cargos inamovibles sino de carácter temporal cuya duración depende de la Dirección Ejecutiva quien tiene la potestad de mantener la confianza o quitar la confianza a quien designó en el cargo.

2.- En el ejercicio de las facultades que tiene la Dirección Ejecutiva del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes ordena al Director de Desarrollo Agrícola, Jefe Inmediato de la demandante, para que ésta ponga su cargo de Jefe de la Unidad de Adjudicación de Tierras a la Dirección Ejecutiva del Proyecto, razón por la que

mediante Memorando N° 37/2010-AG-PEBPT-DDA requiere que la demandante ponga su cargo a disposición de la Dirección Ejecutiva, hecho al que se opone ésta con el Informe N° 128/2010-AG-PEBPT/DDA-UADT, de fecha 19 de agosto, es decir se resiste a poner a disposición su cargo infringiendo el contrato laboral en el extremo de insubordinación, cuando lo lógico era poner efectivamente a disposición el cargo y esperar la nueva designación de cargo por tener un contrato que expiraba el 31 de diciembre del 2010, llegando al extremo de amenazar con denuncia penal por coacción, y manifestar hostilidad laboral, tal como lo acredita en su demanda y ofrece como medio probatorio de su demanda.

3.- La resistencia a la entrega de cargo obliga a la Dirección Ejecutiva del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes a emitir la Resolución Directoral N° 317/2010-AG-PEBPT-DE de fecha 24 de agosto del 2010, que da por concluido el encargo como Jefe Encargada de la Unidad de Adjudicación de Tierras del PEBPT, quedando resuelto el contrato en virtud del Informe N° 128-AG-PEBPT/DDA/UADT.

4.- De lo expuesto, consecuentemente en el presente caso no existe despido arbitrario sino resolución de contrato por incumplimiento de funciones que constituyen flagrante falta grave, tipificada por el artículo 60° del Decreto Legislativo 728. En el presente caso concreto conforme lo estipula el artículo 25 del Decreto Supremo N° 03-97-TR la demandante ha infringido los deberes esenciales que emanan del contrato como es la insubordinación, de tal índole, que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral. El artículo 31° del Decreto Supremo 003-97-TR, establece que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta

o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. En el presente caso existe flagrancia de falta grave que no ha permitido aplicar la primera parte del artículo 31° por cuanto no era razonable que la demandante se aferre al cargo y se paralice el funcionamiento de la Unidad de Adjudicación de Tierras.

5.- En el extremo de la liquidación de beneficios sociales, manifiestan que solo le corresponde percibir los siguientes beneficios: indemnización por tiempo de servicio, compensación vacacional, bonificación vacacional, gratificación por fiestas navideñas; en un monto total ascendente a la suma de seis mil quinientos veintinueve y 56/100 nuevos soles (S/. 6,529.56) (...)"

B.- SUSTENTO JURÍDICO

Fundamenta su contestación de demanda en el Decreto Legislativo 728, el artículo 4° numeral 2) de la Ley 28175; artículo 11° del ROOF del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, aprobado por Resolución Jefatural N° 145/2001-INADE-1100 de fecha 31 de julio del 2001; artículo 60° del D.L. 728; literal a) del artículo 24°, artículo 25° y 31° del Decreto Supremo 003-97-TR.

**DEL PROCURADOR PÚBLICO A CARGO DE LOS ASUNTOS JURÍDICOS
DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA.-**

Con vista al escrito de contestación de demanda de folio 195 a 198, el Procurado Público a cargo de los asuntos jurídicos del Ministerio de Agricultura, cumple con contestar la demanda, solicitando que sea declarada infundada.

Funda su contestación de demanda en los siguientes hechos:

1. “(...) El cargo que ocupó la demandante, es un cargo de confianza, tal y como se indica en la Resolución Directoral N° 0024/2010 AG-PEBPT-DE, por la cual se le designó en el cargo, habiendo establecido las personas que decidieron su designación que podían depositar la confianza del cargo en su persona.

2. De acuerdo a la sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 1042-2007-PA/TC, del 09 de junio del 2009, en el caso de la demandante no ha existido ningún despido arbitrario, sino que se retiró la confianza del cargo que ocupaba.

3. En cuanto a los beneficios sociales que reclama la actora, debemos indicar que los conceptos reclamados por gratificación trunca por navidad, bonificación extraordinaria por navidad 2009, vacaciones truncas, CTS, así como los montos señalados en la demanda, no corresponde con lo adeudado, toda vez que de acuerdo a lo señalado en el escrito de contestación del PEBPT, la deuda por beneficios sólo corresponde a los conceptos de CTS (S/. 2, 911.33), compensación vacacional (S/. 2, 431.08), bonificación vacacional (S/. 3, 431.00) y gratificación por navidad (S/. 1, 247.67).

4. Respecto al pago de remuneraciones y beneficios sociales por los meses dejados

de trabajar, debemos indicar que la Tercera Disposición Transitoria, literal d) de la Ley 28411, establece que el pago de remuneraciones (y por consiguiente, el pago de beneficios sociales), sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición expresa de la ley, el pago de remuneraciones por días no laborados (...)"

B.- SUSTENTO JURÍDICO:

Fundamenta su contestación de demanda en el artículo 21° y 22° de la Ley 26636.

1.3.- PUNTOS CONTROVERTIDOS:

De la revisión del Acta de Audiencia Única que corre a folios 95 a 98, se advierte que se han fijado los siguientes puntos controvertidos: "(...) 1) Determinar la naturaleza del servicio y el régimen laboral al cual ha estado sujeto la demandante; 2) Determinar si corresponde ordenar que la demandada cancele a la actora la suma de S/ 5 053.05 por concepto de indemnización por despido arbitrario; 3) Determinar si le asiste el derecho a la actora para obtener una declaración judicial que ampare la pretensión de pago de S/. 16 955.64 como suma total por los diversos conceptos que contiene su demanda de pago de compensación por tiempo de servicios (28-08-2010 al 31-12-2010), gratificaciones por navidad truncas 801/1072009 al 31/12/2009) bonificación extraordinaria por navidad 2009, vacaciones truncas (01/10/2009 al 27/08/2010), cálculo de CTS (01/01/2010 AL 27/08/2010), gratificaciones navidad 2010 y la bonificación extraordinaria por navidad 2010; o no. 4) Determinar si corresponde ordenar que la demanda cancele a la actora la suma de S/ 14 972.00 por concepto de pago de remuneraciones adeudadas; 5) Determinar el haber

indemnizable de la actora y su récord laboral (...)”

La resolución que se expide adopta la estructura dispuesta por Sala Plena de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, mediante Resolución Administrativa Nro. 042 – 2011 –SP – CSJTU/PJ, del 5 de diciembre del 2,011.

II.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA:

PRIMERO.- De acuerdo al artículo 23 y 24 de la Constitución Política del Estado peruano, el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

Son conceptos demandados:

1.- CTS.- La compensación de tiempo de servicio, de acuerdo con el artículo 1) del D.S. N° 001 – 90 – TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación de Tiempo de Servicios, tiene calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia. De acuerdo al artículo 9 y 10 del mismo dispositivo legal, la remuneración computable para establecer la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remunerativos señalados en el artículo 9, y que son: la remuneración básica y todas las cantidades que

regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de libre disposición.

2.- Vacaciones (truncas).- De acuerdo con el artículo 10 del decreto legislativo 713, los trabajadores tienen derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

3.- Gratificaciones.- De conformidad con el artículo 1 y 2 de la Ley 27735, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de fiestas patrias y otra con motivo de navidad. El monto es el equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en aquella oportunidad.

4.- Indemnización por despido arbitrario.- De acuerdo con el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° de dicha norma, la cual establece que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

SEGUNDO.- De acuerdo al artículo 43 del D.S. N° 003 – 97 –TR, el personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros

trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de decisiones empresariales.

La contratación, tanto de los trabajadores de dirección como de confianza, independientemente de las particularidades que la Ley ha previsto en cada caso, tienen un rasgo en común, que es decisivo para dicha contratación: la confianza. La misma puede traducirse para el empleador como la familiaridad, seguridad, amistad, confidencialidad, entre otros, con el trabajador. Queda, desde luego entendido que la naturaleza misma de la función, es lo que determina la condición laboral del trabajador.

En la sentencia del Tribunal Constitucional emitida el 23 de marzo del 2009, donde el sentido de la controversia se centra en determinar si la demandante ha sido objeto de despido arbitrario o si el retiro de la confianza ha extinguido debidamente su relación laboral, en el Expediente N° 5220 – 2007 –PA-TC, el Tribunal Constitucional ha expuesto que “(...) El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores éste trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección (...)”. Por consiguiente, aparte de

determinar las características propias del servicio que ha desempeñado la parte demandante que debe reunir los atributos que exige la norma citada del artículo 43 del D.S. N° 003 – 97 –TR, para ser personal de confianza, también queda claro que el retiro de confianza, por causa, provoca el cese de la relación laboral.

La pérdida de la confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, el despido por retiro de la confianza, es de naturaleza subjetiva.

TERCERO.- De acuerdo al artículo 27° de la Ley 26636 - Ley Procesal del Trabajo, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:

- 1).- Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral.
- 2).- Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.
- 3).- Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuere objeto.

CUARTO.- Estando a los puntos controvertidos fijados en autos, corresponde inicialmente determinar la naturaleza del servicio y el régimen al cual estaba sujeto la actora. Al respecto cabe indicar que de la revisión de las instrumentales de folio 145, 166, 141 y 142, consistentes en la Liquidación de Beneficios Sociales N° 075/12,2009, del Memorando N° 441/2009-AG-PEBPT-DE, de fecha 28 de

diciembre del 2009, y de la Resolución Directoral N° 317/2010-AG-PEBPT-DE, de fecha 24 de agosto del 2010, se verifica que efectivamente la demandante ha prestado servicios a favor del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, desde el 01 de octubre del 2009, hasta el día 24 de agosto del 2010, fecha en la que quedó resuelto el Contrato N° 047-05-2010-AG-PEBPT, por haberse retirado la confianza al haberse negado con poner a disposición de la Dirección Ejecutiva el cargo de Jefe Encargada de Adjudicación de Tierras del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes.

En ese sentido, se advierte que mediante Resolución Directoral N° 0024/2010-AG-PEBPT-DE, de fecha 25 de enero del 2010, se dispuso encargar a partir del 01 de Enero del 2010, la Jefatura de la Unidad de Adjudicación de Tierras, a la demandante Margarita Guissel Montealegre Barrientos, precisándose en la misma resolución que los cargos ocupados eran cargos de confianza.

El trabajador no accionó judicialmente, al amparo del artículo 61 del D.S. 001 – 96 – TR, en acto posterior, para que se deje sin efecto la calificación que se había hecho a su contrato como trabajador de confianza; de modo que se aviene a esta situación laboral.

Con fecha 19 de agosto del 2010 el Ingeniero Policarpio Calle Saavedra, Director de Desarrollo Agrícola, remite a la abogada Margarita Guissel Montealegre Barrientos, Jefe de la Unidad de Adjudicación de Tierras, el Memorándum N° 37/2010-PEBPT-DDA, para que ponga el cargo a disposición de la Dirección

Ejecutiva del proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, habiendo acusado respuesta con Informe N° 128/2010-AG-PEBPT/DD-UADT, del mismo 19 de agosto del 2010, donde se manifiesta que “(...) conforme al contrato individual para servicio de trabajo específico N° 047 – 05 – 2010 –AG-EBPT-DE suscrito con esta sede, no ha estipulado que la trabajadora se encuentre obligada a prestar su cargo a disposición cuando se lo requieran (...)”; sosteniendo además que la orden no se encuentra acorde a Ley y que se estaría configurando el delito de coacción. Situación que dio motivo al retiro de confianza y a la conclusión del contrato laboral conforme a la Resolución Directoral N° 317 – 2010 – AG – PEBPT –DE del 24 de agosto del 2010.

En su escrito de demanda (parte pertinente en el folio 47) la actora reconoce que se le ha designado como Jefa de la Unidad de Adjudicación de Tierras, habiéndose regularizado esta situación mediante R.D. N° 0024/2010-AG-PEBPT-DE de fecha 25 de enero del 2010. Por consiguiente, tenía conocimiento, que esta resolución regularizaba el ejercicio de un cargo de confianza, del mismo que fue retirada, por los hechos arriba expuestos; y en ese sentido, en línea de lo expuesto por el Tribunal Constitucional, cuando a la fecha de extinción del contrato la trabajadora se encontraba sujeta a la confianza de su empleador, el contrato quedó debidamente resuelto cuando se retiró la confianza.

No se acredita por tanto, como existente, un despido arbitrario.

En cuanto a los beneficios sociales que pretende (“... pago de compensación por

tiempo de servicios (28-08-2010 al 31-12-2010), gratificaciones por navidad trucas (01/10/2009 al 31/12/2009) bonificación extraordinaria por navidad 2009, vacaciones trucas (01/10/2009 al 27/08/2010), cálculo de CTS (01/01/2010 AL 27/08/2010), gratificaciones navidad 2010 y la bonificación extraordinaria por navidad 2010; o no. 4) Determinar si corresponde ordenar que la demanda cancele a la actora la suma de S/ 14 972.00 por concepto de pago de remuneraciones adeudadas...), hay que tomar en cuenta que este trabajador tenía la condición de trabajador de confianza pero también de trabajador de dirección, y el periodo de prueba para los trabajadores de confianza, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Constitucional aludida (Exp. N° 03501-2006-PA/TC), no tienen derecho a la indemnización vacacional, pues de acuerdo al artículo 24 del D.S. N° 012 – 92 – TR, la indemnización por la falta de descanso vacacional no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa. En cuanto a los CTS, estos si corresponden al trabajador de dirección o confianza, una vez transcurrido un mes de labores efectivas, tomando en cuenta la remuneración computable que comprende la remuneración básica y todas las cantidades que perciba regularmente el trabajador, en dinero o en especie, que sean de su libre disposición como contraprestación por sus servicios, y al ser esto así, tenemos que con vista a su boleta de pago del folio 147, tenemos:

LIQUIDACIÓN DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIO:

A).- Record: 10 meses con 27 días.

¹ Fundamento 16 de la STC 03501-2006-PA/TC, donde el Tribunal Constitucional ha establecido que: "(...) si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, **estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo**, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él (...)"

B).- Remuneración computable: S/.3,743.00

Operación: S/.3,743.00 (1/6) = Haber computable S/.4,366.8

S/.4,366.8 \cdot 12 \times 10 = S/.3,639.00

S/.4,366.8 \cdot 360 \times 27 = S/.327.51

Resultado = S/.3,966.51 CTS.

Menos los pagado según liquidación del folio 145 s/.657, tenemos:

Total de CTS = S/.3,309.51

LIQUIDACIÓN DE LA GRATIFICACIÓN:

Año: 2,009 (diciembre en forma proporcional) = 3,743 \cdot 6 \times 3 = S/.1,871.49

Año: 2,010 (julio del 2,010, por 6 meses laborados) = 3,743 \cdot 6 \times 6 = S/.3,743

Año: 2,010 (Diciembre trunco, pues trabajó a 27 de agosto) = 3,743 \cdot 6 \times 1 mes
más 27 días = S/.1,185.16

Total de gratificaciones = S/.6,799.65

**Por beneficios sociales (CTS y Gratificaciones) le corresponden al trabajador
S/.10,109.16**

Debiendo estimarse como fundada en parte la demanda, al haberse determinado que si le corresponde el pago de los beneficios sociales al trabajador accionante.

III.- DECISIÓN JURISDICCIONAL

Por estos fundamentos, impartiendo justicia a nombre de la Nación, el Juzgado

Mixto Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, FALLA:

3.1. Declarando fundada en parte la demanda interpuesta por demandante “A”, contra el demandado “B”, con el emplazamiento al procurador público a cargo de los asuntos judiciales del ministerio de agricultura; en consecuencia ordeno que la parte demandada proceda al pago de su beneficios sociales por concepto de compensación de tiempo de servicios y gratificaciones, en la suma de diez mil ciento nueve con 16/100 nuevos soles (s/.10,109.16), dentro del término de ley; bajo apercibimiento de darse inicio a la ejecución forzada de la deuda.

3.2.- Consentida o ejecutoriada que sea esta sentencia; e íntegramente cancelada la deuda, se dispone que se proceda en su oportunidad procesal al archivo del expediente en la forma y modo de ley.

3.3.- Notifíquese.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES

SALA ESPECIALIZADA EN LO CIVIL

VOTO DEL SEÑOR JUEZ SUPERIOR MARCHAN APOLO

Mi voto es para que en la presente causa se emita la siguiente resolución:

EXPEDIENTE : 00079-2010-0-2601-JM-LA-01

MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO

RELATOR : "N"

DEMANDADO : "A"

DEMANDANTE : "B"

RESOLUCIÓN NÚMERO DIECINUEVE

Tumbes, Dieciséis de julio de dos mil trece.-

VISTOS: En Audiencia Pública, con el Acta de vista de la causa que antecede.

I. RESOLUCIÓN OBJETO DE APELACIÓN

Es materia de apelación la sentencia o resolución número catorce de fecha veintitrés de octubre del dos mil doce que resolvió declarar FUNDADA en parte la demanda interpuesta por Margarita Guissel Montealegre Barrientos contra el Proyecto

Especial con emplazamiento al procurador Público del Ministerio de Agricultura; en consecuencia ordenó que la parte demandada proceda al pago de sus beneficios sociales por concepto de compensación de tiempo de servicios y gratificaciones, en la suma de diez mil ciento nueve con 16/100 nuevos soles (S/. 10,109.16), dentro del término de Ley, bajo apercibimiento de darse inicio a la ejecución forzada de la deuda, con lo demás que contiene.

II. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN

La demandante Margarita Guissel Montealegre Barrientos, mediante escrito impugnatorio de folios doscientos cincuenta y siguientes, impugna la sentencia, precisando lo siguiente: i) Que, la sentencia materia de apelación adolece las formalidades de ley tal es así que se ha omitido pronunciamiento en el fallo de sentencia respecto a la demanda de indemnización por despido arbitrario; ii) Respecto despido por pérdida de la confianza que alega el Juzgador, nuestro Tribunal Constitucional Peruano mediante la sentencia N° 3501-2006-PA/TC ha señalado que: 2el retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendrían que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (art. 103 de la Constitución) salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por Ley; iii) Que, en tal sentido, la apelante efectuó labores comunes como abogada en el área de adjudicación de tierras y fue promovida a Jefa del área, hechos que se corroboran con las boletas de pago y contratos adjuntos por lo que en consecuencia

no correspondería el presente caso en un retiro de confianza o despido subjetivo encontrándose debidamente amparados sus derechos para el pago de indemnización por despido arbitrario, que en tal sentido desde el principio de sus labores la demandante no ha ejercido un cargo de confianza o de dirección.

El demandado Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, mediante escrito impugnatorio de folios doscientos setenta y uno y siguientes, cuestiona la sentencia precisando lo siguiente: i) Que a lo largo del proceso el demandado ha acreditado plenamente que el PEBPT ha cumplido con el pago de cada uno de los beneficios sociales de la demandante, de decir gratificaciones y CTS; ii) En tal sentido, dicho cumplimiento se acredita con los siguientes documentos: 1) liquidación de beneficios sociales N° 075/12,2009, a través del cual se acredita el pago de la CTS de los meses de octubre/2009 a diciembre/2009, por el monto de S/. 657.00, 2) planillas electrónicas (formato 26) del PEBPT del mes de diciembre del 2009, a través del cual se acredita el pago de la gratificación del mes de diciembre de 2009, por el monto de S/. 1,351.60, 3) planillas electrónicas (formato 26) del PEBPT del mes de julio del 2010, a través del cual se acredita el pago de la gratificación del mes de julio/2010 por el monto de S/. 4,079.90, 4) liquidación de beneficios sociales N° 041/09,2010 a través del cual se acredita el pago de la CTS de los meses de enero/2009 a agosto/2009, por el monto de S7. 2,911.33, asimismo se acredita el pago de la gratificación trunca de navidad por el monto de S/. 1,247.67; iii) En igual sentido, la liquidación antes precisada, permite acreditar el pago de una compensación vacacional por la suma de S/. 6,862.16, suma que de acuerdo a lo establecido por TC no corresponde otorgar a trabajadores de confianza (situación que ostentaba la demandante), lo que nos lleva a señalar que se han efectuado pagos en

exceso a favor de la demandante, siendo ello así, se advierte que hasta la fecha el PEBPT ha cancelado a la demandante por concepto de beneficios sociales la suma de S/. 17,109.66, suma que sobrepasa lo ordenado en la sentencia.

III. CONSIDERANDOS DE LA SENTENCIA:

PRIMERO: Que, el recurso de apelación tiene por objeto 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 364° del Código Procesal Civil; 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.

Así, debe tenerse en cuenta que todo recurso impugnatorio está encaminado a hacer resistencia frente a lo resuelto en la decisión que es materia de impugnación, limitándose a refutar los fundamentos que el A quo 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.

SEGUNDO: Del escrito de demanda se puede apreciar, que la accionante solicita una indemnización por el despido arbitrario del que ha sido víctima, así como el pago de sus beneficios sociales, mas interese legales, costas y costos; para cuyo efecto alega haber trabajado para la emplezada desde el 01 de octubre de 2009 hasta el 27 de

agosto de 2010, acumulando un tiempo de servicios de 10 meses y 17 días; habiéndose terminado su contrato de manera unilateral por parte de la empleadora, quien lo despidió verbalmente antes de que se cumpliera el contrato suscrito.

Alega que las labores realizadas eran las de Abogada de la Unidad de Adjudicación de Tierras, habiendo iniciado sus labores en esta plaza hasta que con Memorandum N° 441-2009-AG-PEBPT-DE de fecha 28 de diciembre de 2009, se le designa como Jefa de la Unidad de Adjudicación de Tierras regularizado mediante Resolución Directoral N° 0024/2010-AG-PEBPT-DE de fecha 25 de enero de 2010; suscribiendo contrato para servicio específico N° 047-05-2010-AG-PEBPT-DE para desempeñar dicha labor, el cual, tenía fecha de vencimiento el 31 de diciembre del 2010.

Precisa además que no solo debe cancelársele la indemnización por despido arbitrario, sino que también debe pagársele los siguientes beneficios laborales: gratificaciones por navidad trunca, bonificación extraordinaria por navidad 2009, vacaciones trucas, CTS, remuneraciones mensuales dejadas de percibir, gratificaciones de navidad 2010, bonificación extraordinaria navidad 2010, CTS (4 meses, 4 días 28/08/2010 al 31/12/2010), pues dichos conceptos no se le han cancelado y/o se le han cancelado de manera diminuta.

TERCERO: El Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, absuelve el traslado de la demanda contradiciendo la pretensión postulada y negando los hechos que la sustentan; solicitando que la demanda, en su oportunidad sea declarada infundada.

Sustenta su defensa, alegando que la demandante ha sido designada en el cargo de jefa de la Unidad de Adjudicación de Tierras como personal de confianza, es decir ostento un cargo de confianza, según se advierte de la Resolución Directoral N° 0024/2010-AG-PEBPT-DE de fecha 15 de enero de 2010. Por lo cual al tener

conocimiento la demandante que su cargo era de confianza, sabía que los cargos de confianza no son cargos inamovibles sino de carácter temporal cuya duración depende de la Dirección Ejecutiva quien tiene la potestad de mantener la confianza o quitar la confianza a quien designó en el cargo.

Asimismo precisa que, no le corresponde a la demandante la indemnización por despido arbitrario que alega, pues en todo caso lo único que le corresponde y que la entidad demandada no se niega a reconocer es: indemnización por tiempo de servicios S/. 2,911.33; compensación vacacional S/. 2,431.08; bonificación vacacional S/. 3,431.00; gratificación por fiestas navideñas S/. 1,247.67. Lo cual hace una sumatoria de S/. 11,021.16 a lo cual debe restársele S/. 4,491.60 por las vacaciones a cuentas de 36 días del periodo 2009-2011, debiéndosele por ello cancelar la suma de S/. 6,529.56.

Por otro lado, a folios 195 y siguientes, encontramos la contestación de la demanda del Procurador Público del Ministerio de Agricultura, el cual sustenta la misma con los argumentos expresados por el PEBT antes precisados.

CUARTO: Teniendo en cuenta la pretensión postulada orientada al pago de una indemnización por despido arbitrario y el pago de beneficios sociales que le corresponden, derivado del cese del vínculo laboral de manera unilateral, resulta de aplicación las normativas previstas en la Ley 26636, que en su artículo 27 instituye el principio de inversión de la carga de la prueba, por el cual es al trabajador a quien le corresponde probar la existencia del vínculo laboral; acreditado ello le toca al empleador probar el cumplimiento de las obligaciones de orden jurídico, como parte de la contraprestación que le corresponde cumplir por su condición de contratante.

QUINTO: De la sentencia impugnada se advierte que el A quo alega como

argumentos de su decisión que es un hecho probado, que la accionante ha venido laborando para la emplazada partir del primero de octubre del 2009 hasta el 27 de agosto del 2010; sin embargo lo ha venido haciendo en un cargo de confianza dentro del Régimen Laboral de la actividad privada, previsto en el Decreto Legislativo N° 728.

SEXTO: En atención a lo antes glosado, ha quedado acreditado en autos que la emplazada despidió antes del vencimiento del contrato a la demandante, lo cual podría significar una indemnización por despido arbitrario; sin embargo de autos ha quedado plenamente acreditado que la demandante ostentaba un cargo de confianza y directivo, y en merito a ello debe recordarse que el empleado de confianza de acuerdo a lo previsto en el artículo 4° inciso 2) de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175, “es aquel que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento”. (La cursiva y negrita es nuestra). Por lo cual los empleados de confianza no están sujetos a la protección contra el despido arbitrario, pues al encontrarse sujetos a la confianza que se deposite en ellos, cuando el empleador se las retire cesara el vínculo laboral de manera unilateral sin que signifique despido arbitrario alguno, ya que es el empleador quien los designa y remueve libremente a los empleados de confianza.

En este sentido, no corresponde liquidar monto alguno por concepto de indemnización por despido arbitrario, y por ende compartimos el criterio del

Juzgador, al ser infundada la pretensión del actor respecto a este concepto.

SEPTIMO: Por otro lado, respecto al pago de la CTS, gratificaciones por navidad trunca, bonificación extraordinaria por navidad 2009, vacaciones truncas, CTS, remuneraciones mensuales dejadas de percibir, gratificaciones de navidad 2010, bonificación extraordinaria navidad 2010, CTS (4 meses, 4 días 28/08/2010 al 31/12/2010), debemos precisar que este colegiado comparte la decisión del Juzgador, respecto a la liquidación efectuada en la impugnada, pues si bien el apelante ha precisado que dichos conceptos han sido pagados en exceso, según acredita a su criterio con los documentos presentados en su escrito impugnatorio, debemos precisar que dichos medios probatorios no pueden valorarse en este estadio, mucho más si su presentación debió ser diligente y no en ultima ratio, puesto que desde la contestación de la demanda tanto el PEBPT y el Procurador del Ministerio de Agricultura han reconocido que debe efectuarse el pago de las CTS y beneficios sociales reclamados por la demandante tal y como se advierte en el extremo de la contestación de la demanda citado como el literal “C” referido al extremo de la liquidación de beneficios sociales donde el PEBPT precisa que la entidad no se niega a reconocer los conceptos de indemnización por tiempo de servicios, compensación vacacional, bonificación vacacional, gratificaciones por fiestas navideñas, en la suma allí señalada a folios 66; argumento que es precisado también por el Procurador del Ministerio de Agricultura en el argumento 11 de su contestación de demanda de folios 197. Con lo cual el demandado ha reconocido que existen conceptos laborales que se deben reconocer y pagar, y es ello lo que se ha realizado en autos, mucho mas si como precisamos el demandado no demostró dentro del estadio correspondiente haber cumplido con sus obligaciones laborales, mucho más si en ves de ello lo que

hizo fue aceptar la deuda sostenida con la demandante y precisar su decisión de cumplir con ella.

Asimismo, debemos precisar que respecto al pago de vacaciones truncas solicitada por la demandante, éste no corresponde, pues tal y como ha señalado el Juzgador, la indemnización por falta de descanso vacacional no alcanza a los gerentes o representantes de la Empresa, de acuerdo a lo a lo previsto en el artículo 24 del D.S. N° 012-92-TR. Por lo cual haber desempeñado la accionante un cargo directivo y de confianza, no es posible indemnizarla por a vacaciones no gozadas, correspondiendo por ello confirmar la recurrida, al compartir el criterio precisado por el Juzgador.

Por otro lado, al advertirse que el A quo a omitido precisar su decisión en cuanto a la indemnización por despido arbitrario pretendida por la accionante, integraremos la apelada en cuanto debe declarar infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario, conforme ha resuelto el Juzgador en la impugnada; decisión que esta Sala comparte, de acuerdo a glosado en la presente.

IV. DECISIÓN DE LA SALA:

Por cuyos fundamentos, la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, estando las atribuciones previstas en el artículo 40, inciso 1, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, RESUELVE:

1. CONFIRMAR, la sentencia o resolución número catorce de fecha veintitrés de octubre del dos mil doce que resolvió declarar FUNDADA en parte la demanda interpuesta por Margarita Guissel Montealegre Barrientos contra el Proyecto Especial con emplazamiento al procurador Público del Ministerio de Agricultura; en consecuencia ordenó que la parte demandada proceda al pago de sus beneficios sociales por concepto de compensación de tiempo de servicios y gratificaciones, en

la suma de diez mil ciento nueve con 16/100 nuevos soles (S/. 10,109.16), dentro del término de Ley, bajo apercibimiento de darse inicio a la ejecución forzada de la deuda, con lo demás que contiene.

2. INTEGRAR la misma en cuanto declara **INFUNDADA** la indemnización por Despido Arbitrario.

3. NOTIFIQUESE y devuélvase al Juzgado de origen.

4. INTERVIENE, como Juez Superior ponente el Magistrado “G”

ANEXO 2

Definición y operacionalización de la variable e indicadores (Sentencia de primera instancia)

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>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. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</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. Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</p>	

	PARTE CONSIDERATIVA		<p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
		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. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple/No cumple</p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple/No cumple.</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple/No cumple.</p>

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple/No cumple</p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple/No cumple</p>
				<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. Si cumple/No</p>

			<p>Motivación del derecho</p> <p>cumple 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. Si cumple/No cumple 5. Evidencia claridad. Si cumple/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. Si cumple/No cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. Si cumple/No cumple 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple 5. Evidencia claridad. Si cumple/No cumple.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. Si cumple/No cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. Si cumple/No cumple 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple 5. Evidencia claridad. Si cumple/No cumple.</p>
		<p>Descripción de la decisión</p> <p>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. Evidencia claridad. Si cumple/No cumple.</p>	<p>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. Evidencia claridad. Si cumple/No cumple.</p>

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Sí cumple/No cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de

la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Sí 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). **Sí cumple/No cumple**

2.2. Motivación del derecho

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

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

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Sí 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). **Sí cumple/No cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). **Sí cumple/No cumple**

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Sí cumple/No cumple**

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para recoger datos

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. **Sí cumple/No cumple**

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada

se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Sí cumple/No cumple**

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que

justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Sí 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). **Sí cumple/No cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa). **Sí cumple/No cumple**

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Sí cumple/No cumple**

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

ANEXO 4

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

2. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
3. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

4. De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

5. Calificación:

5.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

5.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

5.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

5.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

6. Recomendaciones:

6.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

6.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja
--	---	----------

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas del Cuadro 3.

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus*

respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.

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

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

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

Cuadro 5

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

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

									baja
--	--	--	--	--	--	--	--	--	------

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

**Cuadro 6
Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia**

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

										[1 - 2]	Muy baja							
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 -20]	Muy alta								30
						X			[13-16]	Alta								
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana								
									[5 -8]	Baja								
										[1 - 4]	Muy baja							
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta								
						X			[7 - 8]	Alta								
										[5 - 6]	Mediana							
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja								
										[1 - 2]	Muy baja							

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

Fundamentos

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.
 - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
 - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5

(número de niveles) el resultado es: 8.

- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación se me ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre Pago de Beneficios Sociales y Asignación Familiar, contenido en el expediente N° : 00079–2010 – 0 – 2601-JM – LA– 01. En el cual han intervenido en primera instancia JUZGADO MIXTO PERMANENTE DE TUMBES, y en segunda instancia: Juzgado Mixto de Tumbes, del Distrito Judicial del Tumbes.

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

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

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

Tumbes, 15 de mayo de 2018



DNI N° 00256417

	<p>Puntos Controvertidos: De la revisión del Acta de Audiencia Única que corre a folios 95 a 98, se advierte que se han fijado lo siguientes puntos controvertidos: “(...)</p> <p>1) Determinar la naturaleza del servicio y el régimen laboral al cual ha estado sujeto la demandante; 2) Determinar si corresponde ordenar que la demandada cancele a la actora la suma de S/ 5 053.05 por concepto de indemnización por despido arbitrario;</p> <p>3) Determinar si le asiste el derecho a la actora para obtener una declaración judicial que ampare la pretensión de pago de S/. 16 955.64 como suma total por los diversos conceptos que contiene su demanda de pago de compensación por tiempo de servicios (28-08-2010 al 31-12-2010), gratificaciones por navidad trunca 801/1072009 al 31/12/2009) bonificación extraordinaria por navidad 2009, vacaciones trunca (01/10/2009 al 27/08/2010), cálculo de CTS (01/01/2010 AL 27/08/2010), gratificaciones navidad 2010 y la bonificación extraordinaria por navidad 2010; o no.</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, 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>Postura de las partes</p>	<p>4) Determinar si corresponde ordenar que la demanda aneje a la actora la suma de S/ 14 972.00 por concepto de pago de remuneraciones adeudadas;</p> <p>5) Determinar el haber indemnizable de la actora y su récord laboral (...)”</p> <p>La resolución que se expide adopta la estructura dispuesta por Sala Plena de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, mediante Resolución Administrativa Nro. 042 – 2011 –SP – SJTU/PJ, del 5 de diciembre del 2011.</p> <p>Fundamentos jurídicos de la parte demandante: Fundamenta su demanda en lo preceptuado en el artículo 77° inciso d) del Decreto Supremo N° 003-07-TR, y los artículos 79°, 55 y 4° del D. Leg. N° 728; el artículo 21° del D.S. N° 001-97-TR; el artículo 1° de la Ley 25139; los artículos 22° y 23° del D. Leg. N° 713; los artículos 11° a 24° del Decreto Supremo N° 012-92-TR; la R. A. N° 206-98- SE-TP-CME-PJ; la Resolución Administrativa N° 193-99-SE-TP-CME-PJ; los artículos III, 27° y 61° de la Ley Procesal de Trabajo;</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: 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</p>					<p>X</p>							<p>10</p>

	<p>los artículos 23°, 24° y 26° inciso 2) de la Constitución Política del Perú.</p> <p>Fundamentos de hecho de la parte demandada:</p> <p>1) Que, suscribió por un determinado tiempo de servicios con el actor contratos de servicios no personales, pero con un profundo respeto al ordenamiento jurídico vigente, por lo que resulta extraño que se pretenda desconocer los contratos que suscribió, tratando de beneficiarse ilegalmente con beneficios sociales que no le corresponden, máxime si los contratos suscritos se regulan bajo los términos y principios propios del Derecho Civil.</p> <p>2) Que, pese a lo establecido en el artículo 1764° del Código Civil, el demandante pretende sorprender a este despacho, haciendo creer que existió una relación de subordinación con la entidad demandada, sin embargo se debe considerar que el hecho que el actor haya prestado sus servicios en el Poder Judicial no necesariamente significa que haya existido una relación laboral, ya que éste solo cumplía con lo pactado en los contratos de servicios no personales.</p> <p>3) Que, siendo ello así y estando al artículo 1361° del Código Civil, mal haría el demandante al pretender desconocer las cláusulas de los contratos suscritos por su persona, más aún si el Poder Judicial cumplió con las obligaciones dispuestas en dichas cláusulas, específicamente en las referidas a las obligaciones del comitente.</p> <p>4) Que, si bien el actor ha adjuntado a su escrito de demanda contratos de trabajo para servicio específico, debe tenerse en cuenta que el Poder Judicial se vincula.</p> <p>5) Contractualmente guardando siempre respeto al ordenamiento jurídico, por lo que resulta extraño que el demandante pretenda se le reconozca una determinada situación jurídica, cuando verdaderamente no le corresponde.</p> <p>6) Que, el accionante se ha encontrado vinculado desde Mayo del 2003, a través de la contratación de trabajo para servicio específico y suplencia, contratos celebrados por un tiempo determinado; asimismo, debe considerarse que el demandante nunca ganó un concurso público por el periodo que reclama, siendo totalmente falso que se haya producido</p>	<p>vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>alguna desnaturalización de dichos contratos, de conformidad con el artículo 77° del D. Leg N° 728.</p> <p>7) Que, en lo concerniente al pago de los beneficios sociales reclamados por el accionante, señala que no le corresponden al accionante, ya que prestó servicios dentro del marco de la contratación por servicios no personales, y no se encuentra vinculado dentro del marco del régimen legal común.</p> <p>8) Que, asimismo, respecto a la bonificación por función jurisdiccional cuyo pago se pretende, manifiesta que no le corresponde toda vez que el actor ya no se ha encontrado dentro de los supuestos normativos para su otorgamiento.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01 del Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

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

LECTURA DE CUADRO 1 (A). Revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

Cuadro 2 (B): Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N°00079-2010-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

	<p>10 del decreto legislativo 713, los trabajadores tienen derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.</p> <p>3.- Gratificaciones.- De conformidad con el artículo 1 y 2 de la Ley 27735, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de fiestas patrias y otra con motivo de navidad. El monto es el equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en aquella oportunidad.</p> <p>4.- Indemnización por despido arbitrario.- De acuerdo con el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° de dicha norma, la cual establece que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.</p> <p>SEGUNDO.- De acuerdo al artículo 43 del D.S. N° 003 – 97 –TR, el personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de decisiones empresariales.</p>	<p><i>significado</i>). Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (<i>Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto</i>). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>											
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia</p>							X					

<p>La contratación, tanto de los trabajadores de dirección como de confianza, independientemente de las particularidades que la Ley a previsto en cada caso, tienen un rasgo en común, que es decisivo para dicha contratación: la confianza. La misma puede traducirse para el empleador como la familiaridad, seguridad, amistad, confidencialidad, entre otros, con el trabajador. Queda, desde luego entendido que la naturaleza misma de la función, es lo que determina la condición laboral del trabajador.</p> <p>En la sentencia del Tribunal Constitucional emitida el 23 de marzo del 2,009, donde el sentido de la controversia se centra en determinar si la demandante ha sido objeto de despido arbitrario o si el retiro de la confianza ha extinguido debidamente su relación laboral, en el Expediente N° 5220 – 2007 –PA-TC, el Tribunal Constitucional ha expuesto que “(...) El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores éste trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección (...)”. Por consiguiente, a parte de determinar las características propias del servicio que ha desempeñado la parte demandante que debe reunir los atributos que exige la norma citada del artículo 43 del D.S. N° 003 – 97 –TR, para ser personal de confianza, también queda claro que el retiro de confianza, por causa, provoca el cese de la relación laboral.</p> <p>La pérdida de la confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, el despido por retiro de la confianza, es de naturaleza subjetiva.</p> <p>TERCERO.-De acuerdo al artículo 27° de la Ley 26636 - Ley Procesal del Trabajo, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:</p> <p>1).- Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral.</p> <p>2).- Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre,</p>	<p>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 <i>correspondiente respaldo normativo</i>).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	el reglamento interno y el contrato individual de trabajo. 3).- Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuere objeto.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00079-2010-0-2611-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes.

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa. Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA DE CUADRO 2 (B). Revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 3 (C): Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N°00079-2010-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

	<p>1.- Ordeno que la parte demandada proceda al pago de sus beneficios sociales por concepto de compensación de tiempo de servicios y gratificaciones.</p> <p>2.- En la suma de diez mil ciento nueve con 16/100 nuevos soles (s/.10,109.16).</p> <p>3.- Dentro del término de ley; bajo apercibimiento de darse inicio a la ejecución forzada de la deuda.</p>	<p><i>contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</i></p>												10
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 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: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>				X								

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01 del Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

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

completo de la parte resolutive.

LECTURA DE CUARO 3 (C). Revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, indicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad; mientras que 1: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación), evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso y la claridad.

Cuadro 4 (D): Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

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

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>las boletas de pago y contratos adjuntos por lo que en consecuencia no correspondería el presente caso en un retiro de confianza o despido subjetivo encontrándose debidamente amparados sus derechos para el pago de indemnización por despido arbitrario, que en tal sentido desde el principio de sus labores la demandante no ha ejercido un cargo de confianza o de dirección.</p> <p>El demandado “B”, mediante escrito impugnatorio de folios doscientos setenta y uno y siguientes, cuestiona la sentencia precisando lo siguiente: i) Que a lo largo del proceso el demandado ha acreditado plenamente que el PEBPT ha cumplido con el pago de cada uno de los beneficios sociales de la demandante, de decir gratificaciones y CTS; ii) En tal sentido, dicho cumplimiento se acredita con los siguientes documentos:</p> <p>1) liquidación de beneficios sociales N° 075/12,2009, a través del cual se acredita el pago de la CTS de los meses de octubre/2009 a diciembre/2009, por el monto de S/. 657.00,</p> <p>2) planillas electrónicas (formato 26) del PEBPT del mes de diciembre del 2009, a través del cual se acredita el pago de la gratificación del mes de diciembre de 2009, por el monto de S/. 1,351.60,</p> <p>3) planillas electrónicas (formato 26) del PEBPT del mes de julio del 2010, a través del cual se acredita el pago de la gratificación del mes de julio/2010 por el monto de S/. 4,079.90,</p> <p>4) liquidación de beneficios sociales N° 041/09,2010 a través del cual se acredita el pago de la CTS de los meses de enero/2009 a agosto/2009, por el monto de S7. 2,911.33, asimismo se acredita el pago de la gratificación trunca de navidad por el monto de S/. 1,247.67; iii) En igual sentido, la liquidación antes precisada, permite acreditar el pago de una compensación vacacional por la suma de S/. 6,862.16, suma que de acuerdo a lo establecido por TC no corresponde otorgar a trabajadores de confianza (situación que ostentaba la demandante), lo que nos lleva a señalar que se han efectuado pagos en exceso a favor de la demandante, siendo ello así, se advierte que hasta la</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 inactividad procesal. 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								
---	---	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--	--

			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>Considerandos de La Sentencia:</p> <p>Primero: Que, el recurso de apelación tiene por objeto 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 364° del Código Procesal Civil; 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. Así, debe tenerse en cuenta que todo recurso impugnatorio está encaminado a hacer resistencia frente a lo resuelto en la decisión que es materia de impugnación, limitándose a refutar los fundamentos que el A quo 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>Segundo: Del escrito de demanda se puede apreciar, que la accionante solicita una indemnización por el despido arbitrario del que ha sido víctima, así como el pago de sus beneficios sociales, mas interese legales, costas y costos; para cuyo efecto alega haber trabajado para la emplazada desde el 01 de octubre de 2009 hasta el 27 de agosto de 2010, acumulando un tiempo de servicios de 10 meses y 17 días; habiéndose terminado su contrato de manera unilateral por parte de la empleadora, quien lo</p>	<p>1.Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple.</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</p>					X					

	<p>despidió verbalmente antes de que se cumpliera el contrato suscrito. Alega que las labores realizadas eran las de Abogada de la Unidad de Adjudicación de Tierras, habiendo iniciado sus labores en esta plaza hasta que con Memorandum N° 441-2009-AG-PEBPT-DE de fecha 28 de diciembre de 2009, se le designa como Jefa de la Unidad de Adjudicación de Tierras regularizado mediante Resolución Directoral N° 0024/2010-AG-PEBPT- de fecha 25 de enero de 2010; suscribiendo contrato para servicio específico N° 047-05-2010- AG-PEBPT-DE para desempeñar dicha labor, el cual, tenía fecha de vencimiento el 31 de diciembre del 2010. Precisa además que no solo debe cancelársele la indemnización por despido arbitrario, sino que también debe pagársele los siguientes beneficios laborales: gratificaciones por navidad trunca, bonificación extraordinaria por navidad 2009, vacaciones truncas, CTS, remuneraciones mensuales dejadas de percibir, gratificaciones de navidad 2010, bonificación extraordinaria navidad 2010, CTS (4 meses, 4 días 28/08/2010 al 31/12/2010), pues dichos conceptos no se le han cancelado y/o se le han cancelado de manera diminuta.</p> <p>Tercero: El Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, absuelve el traslado de la demanda contradiciendo la pretensión postulada y negando los hechos que la sustentan; solicitando que la demanda, en su oportunidad sea declarada infundada. Sustenta su defensa, alegando que la demandante ha sido designada en el cargo de jefa de la Unidad de Adjudicación de Tierras como personal de confianza, es decir ostento un cargo de confianza, según se advierte de la Resolución Directoral N° 0024/2010-AG-PEBPT-DE de fecha 15 de enero de 2010. Por lo cual al tener conocimiento la demandante que su cargo era de confianza, sabía que los cargos de confianza no son cargos inamovibles sino de carácter temporal cuya duración depende de la Dirección Ejecutiva quien tiene la potestad de mantener la</p>	<p>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 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>											20
	<p>despidió verbalmente antes de que se cumpliera el contrato suscrito. Alega que las labores realizadas eran las de Abogada de la Unidad de Adjudicación de Tierras, habiendo iniciado sus labores en esta plaza hasta que con Memorandum N° 441-2009-AG-PEBPT-DE de fecha 28 de diciembre de 2009, se le designa como Jefa de la Unidad de Adjudicación de Tierras regularizado mediante Resolución Directoral N° 0024/2010-AG-PEBPT- de fecha 25 de enero de 2010; suscribiendo contrato para servicio específico N° 047-05-2010- AG-PEBPT-DE para desempeñar dicha labor, el cual, tenía fecha de vencimiento el 31 de diciembre del 2010. Precisa además que no solo debe cancelársele la indemnización por despido arbitrario, sino que también debe pagársele los siguientes beneficios laborales: gratificaciones por navidad trunca, bonificación extraordinaria por navidad 2009, vacaciones truncas, CTS, remuneraciones mensuales dejadas de percibir, gratificaciones de navidad 2010, bonificación extraordinaria navidad 2010, CTS (4 meses, 4 días 28/08/2010 al 31/12/2010), pues dichos conceptos no se le han cancelado y/o se le han cancelado de manera diminuta.</p> <p>Tercero: El Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, absuelve el traslado de la demanda contradiciendo la pretensión postulada y negando los hechos que la sustentan; solicitando que la demanda, en su oportunidad sea declarada infundada. Sustenta su defensa, alegando que la demandante ha sido designada en el cargo de jefa de la Unidad de Adjudicación de Tierras como personal de confianza, es decir ostento un cargo de confianza, según se advierte de la Resolución Directoral N° 0024/2010-AG-PEBPT-DE de fecha 15 de enero de 2010. Por lo cual al tener conocimiento la demandante que su cargo era de confianza, sabía que los cargos de confianza no son cargos inamovibles sino de carácter temporal cuya duración depende de la Dirección Ejecutiva quien tiene la potestad de mantener la</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</p>											

Motivación del derecho	<p>confianza o quitar la confianza a quien designó en el cargo. Asimismo precisa que, no le corresponde a la demandante la indemnización por despido arbitrario que alega, pues en todo caso lo único que le corresponde y que la entidad demandada no se niega a reconocer es: indemnización por tiempo de servicios S/. 2,911.33; compensación vacacional S/. 2,431.08; bonificación vacacional S/. 3,431.00; gratificación por fiestas navideñas S/. 1,247.67. Lo cual hace una sumatoria de S/. 11,021.16 a lo cual debe restársele S/. 4,491.60 por las vacaciones a cuentas de 36 días del periodo 2009-2011, debiéndosele por ello cancelar la suma de S/. 6,529.56.</p> <p>Cuarto: Teniendo en cuenta la pretensión postulada orientada al pago de una indemnización por despido arbitrario y el pago de beneficios sociales que le corresponden, derivado del cese del vínculo laboral de manera unilateral, resulta de aplicación las normativas previstas en la Ley 26636, que en su artículo 27 instituye el principio de inversión de la carga de la prueba, por el cual es al trabajador a quien le corresponde probar la existencia del vínculo laboral; acreditado ello le toca al empleador probar el cumplimiento de las obligaciones de orden jurídico, como parte de la contraprestación que le corresponde cumplir por su condición de contratante.</p> <p>Quinto: De la sentencia impugnada se advierte que el A quo alega como argumentos de su decisión que es un hecho probado, que la accionante ha venido laborando para la emplazada partir del primero de octubre del 2009 hasta el 27 de agosto del 2010; sin embargo lo ha venido haciendo en un cargo de confianza dentro del Régimen Laboral de la actividad privada, previsto en el Decreto Legislativo N° 728.</p> <p>Sexto: En atención a lo antes glosado, ha quedado acreditado en autos que la emplazada despidió antes del vencimiento del contrato a la demandante, lo cual podría significar una indemnización por despido arbitrario; sin embargo de autos ha quedado</p>	<p>contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2.Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3.Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple.</p> <p>4.Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de</p>					X							
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--

	<p>plenamente acreditado que la demandante ostentaba un cargo de confianza y directivo, y en merito a ello debe recordarse que el empleado de confianza de acuerdo a lo previsto en el artículo 4° inciso 2) de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175, “es aquel que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento”. (la cursiva y negrita es nuestra). Por lo cual los empleados de confianza no están sujetos a la protección contra el despido arbitrario, pues al encontrarse sujetos a la confianza que se deposite en ellos, cuando el empleador se las retire cesara el vínculo laboral de manera unilateral sin que signifique despido arbitrario alguno, ya que es el empleador quien los designa y remueve libremente a los empleados de confianza.</p> <p>En este sentido, no corresponde liquidar monto alguno por concepto de indemnización por despido arbitrario, y por ende compartimos el criterio del Juzgador, al ser infundada la pretensión del actor respecto a este concepto.</p> <p>Asimismo, debemos precisar que respecto al pago de vacaciones trucas solicitada por la demandante, éste no corresponde, pues tal y como ha señalado el Juzgador, la indemnización por falta de descanso vacacional no alcanza a los gerentes o representantes de la Empresa, de acuerdo a lo a lo previsto en el artículo 24 del D.S. N° 012-92-TR. Por lo cual haber desempeñado la accionante un cargo directivo y de confianza, no es posible indemnizarla por a vacaciones no gozadas, correspondiendo por ello confirmar la recurrida, al compartir el criterio</p>	<p>lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>precisado por el Juzgador. Por otro lado, al advertirse que el A quo a omitido precisar su decisión en cuanto a la indemnización por despido arbitrario pretendida por la accionante, integraremos la apelada en cuanto debe declarar infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario, conforme ha resuelto el Juzgador en la impugnada; decisión que esta Sala comparte, de acuerdo a glosado en la presente.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa. Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

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

Cuadro 6 (F): Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N°

00079-2010-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
<p>Aplicación del Principio de</p>	<p>Decisión de La Sala: Por cuyos fundamentos, la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, estando las atribuciones previstas en el artículo 40, inciso 1, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, RESUELVE: 1. Confirmar la sentencia o resolución número catorce de fecha veintitrés de octubre del dos mil doce que resolvió declarar Fundada en parte la demanda interpuesta por demandante “A” contra el demandado “B” con emplazamiento al demandado “C”. En consecuencia ordenó que la parte demandada proceda al pago de sus beneficios sociales por concepto de compensación de tiempo de servicios y gratificaciones, en la suma de diez mil ciento nueve con 16/100 nuevos soles (S/. 10,109.16), dentro del término de Ley, bajo apercibimiento de darse inicio a la ejecución forzada de la deuda, con lo demás que contiene. 2. INTEGRAR la misma en cuanto declara</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa)No cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple 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 5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni</p>				X						

	<p>INFUNDADA la indemnización por Despido Arbitrario. 3. NOTIFIQUESE y devuélvase al Juzgado de origen.</p>	<p>abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>												
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 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/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: 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								08

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

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

LECTURA DE CUADRO 6 (F). Revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 4 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración, y la claridad.

Cuadro 7 (G): Calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00028-2011-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]	
Calidad								[9 - 10]	Muy alta					

partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y alta; respectivamente.

Cuadro 8 (H): Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00028-2011-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]				
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta						36	
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta							
		Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8		10	[5 - 6]							Mediana
									X	[3 - 4]							Baja
								[1 - 2]	Muy baja								
								[17 - 20]	Muy alta								
								[13 - 16]	Alta								
								[9- 12]	Mediana								

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01 del Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018. Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA DE CUADRO 8 (H). Revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia** sobre **indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00079-2010-0-2601- JM-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente.