



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR
DESPIDO ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE JUDICIAL N°
2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE
PIURA-PIURA.2016**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

NOELLY DE LOS ANGELES LOPEZ CORONADO.

ASESOR:

Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA

PIURA – PERÚ

2016

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Mgtr. Carlos Cesar Cueva Alcantara
Presidente

Mgtr. María Violeta de Lama Villaseca
Secretaria

Mgtr Rafael Humberto Bayona Sanchez
Miembro

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por haberme regalado el don de la vida y haberme dotado de la inteligencia y sabiduría suficiente para emprender este reto.

Al Mgtr. Elvis Marlon Guidino Valderrama Asesor de esta tesis:

Quien con sus conocimientos y apoyo supo guiar con éxito el desarrollo del presente trabajo desde su inicio hasta su culminación.

Noelly De Los Angeles Lopez Coronado.

DEDICATORIA

Dedico este informe:

Con cariño a mis padres:

Por su guía y ejemplo durante todos estos años de mi vida.

A José:

Mi compañero y novio por apoyarme y ayudarme en los momentos más difíciles.

A mi familia:

Que han sido mi fuerza y mi apoyo incondicional en toda mi vida, puesto que gracias a ellos soy quien soy hoy por hoy.

Noelly De los Angeles Lopez Coronado.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, indemnización por despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°2039-2009-0-2001- JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – Piura.2016. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta, y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Apelación, Despido arbitrario, Distrito judicial, El derecho laboral, Indemnizar.

ABSTRACT

The overall objective research was to determine the quality of the judgments of first and second instance on, compensation for unfair dismissal under the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, file No. 2039-2009-0- 2001 JR-LA -02, Judicial District Piura- Piura. 2016. Is type, quantitative and qualitative, descriptive exploratory level, and not retrospective and cross-experimental design. Data collection was performed, a selected file by convenience sampling, using the techniques of observation and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the exhibition, preamble and operative part pertaining to: the judgment of first instance was of range, high, very high and very high; and the judgment on appeal: high, high and medium. It was concluded that the quality of judgments of first and second instance, were of very high and very high, respectively range.

Keywords: Appeal, arbitrary dismissal, judicial district, Labour law, indemnify.

INDICE

Carátula	i
Jurado evaluador	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de cuadros	viii

I INTRODUCCION	1
-----------------------------	----------

II REVISION DE LA LITERATURA	7
---	----------

2.1. ANTECEDENTES	7
-------------------------	----------

2.2. BASES TEÓRICAS	9
---------------------------	----------

2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las Sentencias en estudio

2.2.1.1. La jurisdicción	9
--------------------------------	----------

2.2.1.1.1 Características de la Jurisdicción	10
--	-----------

2.2.1.1.2 Elementos de la jurisdicción	10
--	-----------

2.2.1.1.3 La Jurisdicción en Materia Laboral	11
--	-----------

2.2.1.2 La Competencia	11
------------------------------	-----------

2.2.1.2.1 Criterios para determinar la Competencia en Materia Laboral	12
---	-----------

2.2.1.2.2 Determinación de la Competencia en el caso concreto de estudio	13
--	-----------

2.2.1.3. La acción	13
--------------------------	-----------

2.2.1.3.1. Características de la acción	14
---	-----------

2.2.1.4. La pretensión	15
------------------------------	-----------

2.2.1.4.1. Elementos de la pretensión.....	16
--	-----------

2.2.1.4.2. Naturaleza jurídica	16
--------------------------------------	-----------

2.2.1.5. El proceso	17
2.2.1.5.1 Definiciones	17
2.2.1.5.2 Funciones	18
2.2.1.5.3 Finalidad.....	18
2.2.1.6. El proceso laboral	19
2.2.1.6.1 Definición.....	19
2.2.1.6.2. Principios del proceso laboral	20
2.2.1.6.2.1 Definición.....	20
2.2.1.6.2.2 Principio de Inmediación	20
2.2.1.6.2.3 Principio de Concentración	21
2.2.1.6.2.4 Principio de Celeridad.....	22
2.2.1.6.2.5 Principio de Veracidad.....	22
2.2.1.6.2.6 Principio de Economía Procesal.....	23
2.2.1.6.2.7 Principio de Sociabilización.....	23
2.2.1.6.2.8 Principio de Oralidad	23
2.2.1.6.2.9 Aplicación de la Norma más favorable	24
2.2.1.6.2.10 Principio de Irrenunciabilidad de Derechos	25
2.2.1.6.2.11 Principio de Continuidad.....	26
2.2.1.6.2.12 Principio de Tutela del Trabajador	27
2.2.1.6.2.13 Gratuidad Procesal del Trabajador	27
2.2.1.6.2.14 Principio de Inversión de la carga de la prueba.....	27
2.2.1.6.2.15 Principio de Sentencia Plus y Ultra petita.....	28
2.2.1.6.2.2 Principio de Primacía de la Realidad	28
2.2.1.7. Puntos controvertidos	30
2.2.1.7.1 Los Puntos controvertidos en el caso concreto de estudio	30
2.2.1.8. La demanda y la contestación	30
2.2.1.8.1 La demanda	30
2.2.1.8.2 La Contestación de demanda.....	31
2.2.1.9. Excepciones y Defensas previas	31
2.2.1.9.1 Definiciones	31
2.2.1.9.2 Excepciones y Defensas previas en el Caso concreto	32
2.2.1.9.2.1 Excepción de Caducidad	32

2.2.1.9.2.2 Excepción de Incompetencia.....	32
2.2.1.10. Los medios probatorios	32
2.2.1.11. La prueba.....	33
2.2.1.11.1. Finalidad de la Prueba	33
2.2.1.11.2. Concepto de prueba para el juez.....	33
2.2.1.11.3. Objeto de la prueba.....	34
2.2.1.11.4. Valoración y apreciación de la prueba.....	34
2.2.1.11.5. Los medios de prueba encontrados en el expediente.....	35
2.2.1.11.6. Principio de carga de la prueba	35
2.2.1.12. Las resoluciones judiciales.....	36
2.2.1.13. La sentencia.....	36
2.2.1.13.1 Definición.....	36
2.2.1.13.2 Fundamento Normativo.....	37
2.2.1.13.3 Estructura de la sentencia	37
2.2.1.13.4 Principios relevantes de la sentencia.....	37
2.2.14. Los medios impugnatorios	41
2.2.14.1 Clases de medios impugnatorios	41
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio	45
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia	45
2.2.2.2 Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para el despido arbitrario.....	45
2.2.2.2.1 El trabajo	45
2.2.2.2.2 Derecho del trabajo	46
2.2.2.2.2.1 Características del derecho del trabajo.....	47
2.2.2.2.3 Mecanismos de protección del trabajo	48
2.2.2.2.4 Indemnización por despido arbitrario	51
2.2.2.2.4.1 Indemnización como respeto a la dignidad del trabajador	51
2.2.2.2.5 Contrato de trabajo y relación laboral	53
2.2.2.2.6. El despido	64
2.2.2.2.6.1. Definición.....	64
2.2.2.2.6.2. Características	64
2.2.2.2.6.3. Tipos de despido.....	65

2.2.2.2.6.4. El despido y los derechos fundamentales.....	70
2.2.2.2.6.5. El despido y la dignidad del trabajador	71
2.2.2.2.6.6. Indemnización por despido Arbitrario y su regulación	72
2.2.2.2.6.7. Formalidades en el despido.....	73
2.3. Marco conceptual	75
III METODOLOGÍA.....	78
3.1. Tipo y nivel de investigación	78
3.2. Diseño de investigación	78
3.3. Objeto de estudio y variable de estudio	79
3.4. Fuente de recolección de datos.....	79
3.5. Procedimiento de recolección de datos y Plan de Análisis de datos	79
3.6. Consideraciones éticas	80
3.7. Rigor científico.....	81
IV RESULTADOS	
4.1. Resultados.....	82
4.2. Análisis de resultados	120
V CONCLUSIONES	125
VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	129
VI ANEXOS	
Anexo 1: Operacionalización de la variable.....	139
Anexo2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable	144
Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético.....	155
Anexo 4: Sentencias de primera y de segunda instancia.....	156

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia.....	82
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	82
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	87
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive	96
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia.....	99
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva.....	99
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa.....	104
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	111
Resultados consolidados de las sentencias en estudio.....	116
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	116
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	118

I. INTRODUCCION

Una de las labores más complicadas que enfrentan los jueces en la administración de justicia, es la redacción de las sentencias que culminan un proceso de cualquier índole, dado ello por la complejidad de la correcta aplicación del Derecho a los casos concretos que se ventilan en la práctica; por esto es necesario iniciar la búsqueda de conocimientos que nos conlleven a estudiar la calidad de las sentencias de un proceso judicial en específico.

En el contexto internacional:

Entre los principales problemas derivados del funcionamiento de los órganos judiciales destacan, la pendencia y dilación en la resolución de litigios; deficiencias en la calidad de las resoluciones; y problemas en la ejecución de lo juzgado. (Iglesias, 2006).

En el viejo continente - España:

“Se está produciendo un progresivo deterioro de la Administración de Justicia en los últimos años, no solo en sus principales Instituciones (politización y pérdida de la independencia, mala imagen ante la sociedad y crisis de identidad), sino también en lo que respecta a su funcionamiento (lentitud, falta de previsibilidad y baja calidad en las resoluciones)” (Banacloche, 2011)

En lo referente a materia laboral el nivel de desempleo resultante del actual marco laboral es mayor que en otros países, ello debido a la constante presión ejercida por los trabajadores afiliados a la negociación colectiva para que se les aumente sus salarios; que origina que los trabajadores sujetos a contratos temporales sean despedidos ya que sus costes por despido son muy bajos a diferencia de los primeros que difícilmente son despedidos.

En América Latina:

Según documento elaborado por el centro de estudios de justicia de las américas, CEJA (2007), durante los últimos quince años los sistemas judiciales Latinoamericanos han probablemente experimentado más cambios que en toda su historia previa. Indica que si bien ha habido avances significativos en algunas áreas como es el caso de las reformas al proceso

penal, estos avances no han sido en igual proporción para otras áreas.

Es así que en materia laboral, la legislación latinoamericana adolece de una serie de vicios en primer lugar encontramos la falta de recursos económicos por parte de los trabajadores para sufragar una justicia gratuita, cuyos costos indirectos resultan ser bastante altos.

El segundo lugar lo constituyen la retardación de la justicia laboral y la burocracia que rodea a los procesos laborales finalmente, el desconocimiento por parte de la población de sus derechos, es un obstáculo frecuente, que se debe en parte al bajo nivel de escolaridad de la misma y a la frecuente indolencia estatal frente a este tipo de violaciones.

Por otro lado, no obstante a los marcados esfuerzos de los últimos en la región latinoamericana por desarrollar nuevas herramientas para proporcionar una mayor protección a quienes pierden su empleo y buscan su reinserción laboral, y que van desde los tradicionales esquemas de indemnizaciones por despido o seguros de desempleo hasta la creación más reciente de cuentas de ahorro individual, los resultados siguen siendo modestos, lo que se expresa en una baja cobertura de trabajadores protegidos.

En cuestiones de acceso al sistema de justicia, todavía hay ciudadanos que no conocen la legislación vigente en su país, lo cual repercute en que las personas no puedan advertir cuando una situación constituye una flagrante violación a sus derechos y cuáles son los mecanismos tanto nacionales como internacionales que pueden activar para protegerlos.

Sin embargo, específicamente en materia de derechos económicos, sociales y culturales, se han establecido en diversos instrumentos internacionales una serie de obligaciones por parte de los estados hacia estos derechos, que radican fundamentalmente en aplicarlos sin discriminación alguna y en garantizar los niveles esenciales de los mismos. Además, se ha estipulado la obligación de progresividad y prohibición de regresividad de tales derechos, es decir, que existe un deber estatal de mejorar las condiciones de goce y ejercicio de aquellos; y evitar el menoscabo de los mismos que, si bien no es absoluta, debe limitarse a casos de extrema necesidad y no a la discrecionalidad de los estados.

En relación al Perú:

En lo que corresponde al Perú desde la década de los ochenta la problemática de la administración de justicia aumento siendo latente hasta la actualidad, pues hasta hoy se perciben los estragos de esta pues se siguen presentando problemas deshonestos como la importunación de los Poderes Políticos, la falta de independencia, la ausencia de recursos y la corrupción.

Por su parte Quiroga (2006), indica que son diversos los factores que son imputables y que explican la crisis de nuestra administración de justicia pues al ser nuestro país como cualquier otro del mundo, tiene una serie de deficiencias que radican en problemas de infraestructura, composición del proceso como una estructura formal y la falta o nula capacitación de los juzgadores, los que a su parecer tienen origen en el ordenamiento legal interno , lo cual resulta perjudicial al justiciable , a quien muchas veces no se le otorga una adecuada tutela judicial en la solución de conflictos sometidos al órgano jurisdiccional.

Por otro lado, es importante mencionar que en cuanto al derecho de trabajo el principal problema de nuestro país radica específicamente en la flexibilidad existente en la legislación laboral, ello debido a la aparición de modalidades especiales de contratación y ala carente protección frente al despido arbitrario; para el cual se otorga en la mayoría de los casos como única reparación una indemnización por despido arbitrario.

Luego, Figueroa (s.f) expresa que:

“(...) el acceso del ciudadano común y corriente a la justicia se ve dificultado por el hecho de que el quehacer jurídico genera su propia jerga o argot; lleno de términos incomprensibles para los individuos, que no siempre entiende con claridad qué es lo que sucede dentro del proceso, del cual el ser humano es el centro del ordenamiento jurídico donde el vivir, implica convivir”

Siguiendo la misma línea, otro problema que enfrenta la administración de justicia en el Perú principalmente en el derecho laboral es la informalidad, puesto que en un país donde la gran mayoría de trabajadores están al margen de la protección legal (informalidad y subempleo), mal pueden éstos ejercer sus derechos laborales colectivos reconocidos por la Constitución y

las leyes, cuando aún no han obtenido su “reconocimiento legal”.

En el ámbito local:

En Piura según informe de la Odecma, la administración de justicia está gravemente afectada por la corrupción, asimismo otro de los males de esta región es la sobrecarga procesal que no permite satisfacer los requerimientos de la población.

En opinión de Rosas (2013), quien en un artículo escrito para el Diario El tiempo expresa que, a pesar de todos los esfuerzos hechos para mejorar la calidad de la administración de justicia, esta continua siendo muy lenta y tediosa y por ende poco eficiente desde los Juzgados de Paz letrados hasta la Suprema Corte, en donde los plazos para resolver una controversia son aún más extensos.

Por otro lado, según informe presentado por el ministerio de trabajo y promoción del empleo, nuestra región refleja un mayor número de órdenes de inspección por despido arbitrario, lo que pone de manifiesto la gran crisis laboral que actualmente enfrenta nuestro mercado laboral.

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

Es por lo mencionado líneas atrás , que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pásara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales;

no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 2039-2009- 0- 2001- JR-LA-02, perteneciente Tercer Juzgado Laboral Transitorio de descarga de Piura, del Distrito Judicial de Piura, que comprende un proceso sobre de indemnización por despido arbitrario; en el cual se identificó una sentencia de primera instancia, que declaró fundada en parte la demanda, la misma que al ser elevada motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, en el cual se observa que la sentencia de primera instancia fue confirmada declarándose fundada la demanda en todos sus extremos.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue, 2009, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue 2011, transcurrió 2 años, 1mes y 14 días.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación:

¿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° 2039-2009- 0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de piura-piura. 2016?

Para resolver el problema se traza un objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 2039-2009- 0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de piura-piura.2016.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con

énfasis en la introducción y la postura de la partes.

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

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

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

6. 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.

El trabajo se justifica; en la investigación y estudio del derecho de indemnización que tiene todo trabajador al ser despedido sin causa justa, analizando la manera como se cumple con este derecho y como es que los administradores de justicia desempeñan sus funciones al momento que son activadas por la clase trabajadora en la reclamación de sus derechos en un conflicto contra su empleador por un despido sin causa justa.

Cabe recalcar que, los resultados del presente trabajo, no pretenden la problemática existente, dado que se reconoce su complejidad, y que involucra al Estado, sino que tiene por finalidad marcar una iniciativa, que contribuirá a la mejora de la actividad que realizan los jueces al momento de administrar justicia.

Es por lo mencionado líneas atrás y al ser la efectividad de la justicia la máxima aspiración de los pueblos, que es necesario incentivar a que el rol del juzgador además de basarse en textos jurídicos y en obras de gran valor científico, debe estar unida a la experiencia, a la

riqueza de la vida, a técnicas de redacción y a la correcta interpretación y aplicación del derecho, para así restablecer la confianza de los ciudadanos en sus Jueces, y para ello ha de estar dotado de valores de trascendencia y de seguridad en lo que se decide, que permitan al justiciable acudir con esa especial confianza a su juicio.

Para concluir, es preciso resaltar 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.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Alvarez Guzmán (2005), luego de haber realizado la investigación sobre el tema “La indemnización constitucional de los trabajadores por despido arbitrario en la Empresa privada de la ciudad de san miguel” llegó a las siguientes conclusiones: a) la indemnización por despido arbitrario desempeña una doble función jurídica en el sentido que es un derecho para el trabajador por el tiempo de servicio que ha prestado al patrono y además desempeña una función de garantía para el Trabajador en el sentido que asegura al mismo el principio de estabilidad laboral en el trabajo. b) El Ministerio de Trabajo tiene la facultad constitucional de ente conciliador, En los conflictos laborales que se susciten entre obrero patrono en la reclamación de indemnización por despido arbitrario, sin embargo dicha función en cierta medida no contribuye a garantizar y proteger totalmente los derechos laborales ya que en las conciliaciones no se está indemnizando conforme a derecho corresponde. c) Que en el juzgado de lo laboral en la mayoría de los casos por indemnización por despidos arbitrarios, el juez laboral está resolviendo conforme a criterios civilistas los conflictos laborales, no aplicando principios y valores constitucionales, afectando de esta manera el derecho constitucional de indemnización. d) No existe estabilidad laboral en el sector privado ya que un patrono puede despedir arbitrariamente a un trabajador. e) La indemnización consiste en un beneficio económico que recibe el trabajador en concepto por los años de servicio que este ha prestado a la empresa. f) Los trabajadores en las mayorías de los casos ante los trámites burocráticos en el Ministerio de Trabajo y Juzgado de lo Laboral se ve afectado su derecho constitucional de indemnización ante la retardación del proceso terminan aceptando la

voluntad del patrono en cuanto al monto económico que en las mayorías de casos es insignificativa e injusta.

Castillo y Vila (2002), en su investigación denominada “Hacia una nueva interpretación del despido arbitrario” concluyeron en lo siguiente: a) El despido arbitrario debe verse, no como la vulneración de los derechos de los trabajadores, en especial de su derecho al trabajo, o de su derecho a la estabilidad laboral, la figura debe entenderse como una facultad que posee el empleador, de la cual debe hacer uso de una dentro de una razonable e informada discrecionalidad, para evitar incurrir en abusos, o en violación de los derechos de sus trabajadores, en especial de su dignidad y honra. b) la consagración del despido sin causa justa no es otra cosa que el desarrollo de la estabilidad relativa o imperfecta de nuestro ordenamiento, y este tipo de legislaciones, no garantiza del todo la permanencia en el empleo, de los trabajadores. c) el despido arbitrario no produce un daño en sí mismo considerado, es un error hablar de indemnización, por despido arbitrario, en la medida en que lo que hay en la legislación laboral es una recompensa por los servicios prestados para los trabajadores despedidos sin causa justa y una fórmula de desestimulo para los empleadores en la utilización de la figura.

Barreto Ascencio (2008), investigaron “los contratos laborales determinados sujetos a modalidad en el ámbito de la región Lambayeque”, y sus conclusiones fueron: Los contratos laborales determinados sujetos a modalidad desde que han sido regulados, estos han sido empleados de una manera excesiva no pudiendo ser inspeccionadas por las autoridades del Ministerio de Trabajo. Otro de los aspectos que esta investigación ha hecho prevalecer es que la Estabilidad Laboral sea considerado nuevamente como un derecho fundamental como así lo fue en la Constitución de 1979, ya que las empresas actuales están usando estos contratos sujetos a modalidad de una forma incorrecta, así como también sabemos que cuando termina el contrato del trabajador, simplemente se le paga sus beneficios laborales, mas no una indemnización como ocurre cuando despiden arbitrariamente a un trabajador. Los trabajadores contratados a modalidad, tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores con contrato de duración indeterminada del respectivo centro de trabajo. Tienen derecho también a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba. Si el empleador, vencido el periodo de

prueba, resolviera injustificada y unilateralmente el contrato, deberá abonar al trabajador las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del mismo. Dichas remuneraciones tendrán carácter indemnizatorio, por lo que su pago sustituye a las indemnizaciones por despido injustificado.

Socorro Félix (2007), "La estabilidad laboral paradigma que cambia". La investigación garantiza que la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas importantes que han enarbolado los juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual indiscutiblemente. La conexión de la estabilidad laboral se encuentra en el derecho del que es garante el estado como el órgano de mayor jerarquía, por tanto todo el tema de inamovilidad laboral se encuentra íntimamente relacionadas a las causas justificadas para poder despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador y que la misma debe estar en principio calificada por el inspector de trabajo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio

2.2.1.1. La jurisdicción. El término jurisdicción, debe entenderse como toda declaración de derecho que se hace en nombre del estado en un caso en concreto para la determinación de un conflicto o de incertidumbre de derecho, entre sí y los particulares, o entre los particulares entre sí. (Quiroga, 1996).

En el 2009, Monroy, J. Indica:

“La jurisdicción es el poder-deber del estado, previsto para solucionar conflictos de intereses intersubjetivos, controlar las conductas antisociales y también la constitucionalidad normativa, en forma exclusiva y definitiva, a través de organismos especializados que aplican el Derecho que corresponde al caso concreto, (...)” (p. 401)

Según Hinostroza (2001), la jurisdicción es la función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley mediante la substitución de la actividad individual por la de los órganos públicos, sea para afirmar la existencia de una actividad legal, sea para ejecutarla ulteriormente.

Dentro de este orden de ideas se puede indicar que la jurisdicción, en su correcta acepción “es el deber que tiene el estado, mediante los jueces para administrar justicia” (Carrión, 2000).

2.2.1.1.1 Características de la jurisdicción

Lecca (2008) expresa:

- a) La jurisdicción implica el ejercicio de una función pública, en virtud de los cuales todos los habitantes tienen derecho a pedir que se ejerza la jurisdicción, ejercicio que no puede ser arbitrario, ya que está reglado por normas.
- b) Es indelegable, sólo puede ejercer la persona especialmente designada al efecto, y cuyas aptitudes se han debido tener en cuenta para la designación.
- c) El poder jurisdiccional tiene por límites territoriales los del Estado donde se ejerce, por lo que excepcionalmente pueda aplicar una ley extranjera, y, por tanto, sus resoluciones no tienen eficacia en el exterior, ni viceversa, salvo que pactos o principios de reciprocidad permitan lo contrario.
- d) La jurisdicción tiene efecto sobre las personas o cosas situadas en el territorio dentro del cual el juez ejerce sus funciones, y comprende tanto las personas nacionales como las extranjeras porque aquélla es una manifestación de la soberanía, y las de existencia ideal.
- e) La jurisdicción emana de la soberanía del Estado, cuyo poder, comprende tres grandes funciones: la administrativa o gubernativa, la legislativa y la jurisdiccional. El Estado la ejerce con poder compulsivo, haciendo respetar la norma jurídica y dando existencia real al derecho. Además de ser el único capaz de desempeñar tal función, él es quien crea la ley, cuyo imperio debe asegurar. Por eso la jurisdicción posee el imperium necesario para desarrollar la actividad que le es propia, y puede emplear la fuerza, si es preciso, para practicar embargos o secuestros, compeler testigos, hacer comparecer las partes y ejecutar las sentencias.
- f) La jurisdicción es la que interesa al orden público, por lo que las leyes que la rigen no pueden ser alteradas ni modificadas por la simple voluntad de las partes.

2.2.1.1.2. Elementos de la jurisdicción.

Para Hugo Alsina, citado por Águila (2010), los elementos de la jurisdicción son:

a. La notio.- Que es la aptitud del juez para conocer determinado asunto. Es la capacidad que tiene el juez para conocer el litigio, de examinar el caso propuesto y decidir si tiene competencia o no. Como dice Cuba, R. (1998) citando a Florencio Mixan Mass es "*el conocimiento en profundidad del objeto del procedimiento*" (p. 79)

b. Vocatio.- Poder del Juez para hacer comparecer a las partes o terceros al proceso, se realiza mediante la notificación o emplazamiento válido, es decir, que dicho acto jurídico procesal debe de cumplir ciertas formalidades establecidas.

c. Coertio.-Facultad del Juez para emplear la fuerza pública a fin de hacer cumplir sus resoluciones. Consiste en hacer efectivo los apercibimientos ordenados o el empleo de la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas dentro del proceso a efecto de hacer posible su desenvolvimiento, los mismos que pueden ser sobre personas o bienes.

d. Judicium.-Aptitud del Juez para dictar sentencia definitiva. Más que una facultad es un deber que tiene el órgano jurisdiccional de dictar resoluciones finales que concluyan el proceso: sentencias de mérito, poniendo fin de esta manera al litigio con carácter definitivo.

e. Ejecutio.- Facultad que tiene el Juez de ejecutar su resolución.

2.2.1.1.3. La jurisdicción en materia laboral. (Montero, 1997) señala que: "La jurisdicción laboral conoce de los conflictos y litigios surgidos del trabajo asalariado y de relaciones jurídicas paralelas, como la seguridad social" (pag789).

2.2.1.2. La competencia. Es una determinación de los poderes jurisdiccionales de cada uno de los jueces, que se manifiesta prácticamente en una limitación de las causas sobre las cuales puedan ejercer su poder.es decir la competencia es el conjunto de causas sobre las cuales se puede ejercer, según la ley, una fracción de jurisdicción. (Calamandrei, 1959)

Por su parte, Carrión (2000) señala que:

“(…) la competencia es la capacidad o aptitud de ejercer la función jurisdiccional en determinados conflictos. Los jueces ejercen su jurisdicción en la medida de su competencia. Entre estos dos conceptos existe entonces una diferencia sustancial, pues la jurisdicción es la potestad de administrar justicia y la competencia fija los límites dentro de los cuales ejerce dicha facultad.”

Luego Vescovi (1999), indica que la competencia es la capacidad o incapacidad que tiene el tribunal o el juez para conocer determinados procesos.

Entonces la competencia es la capacidad que tiene un juez o un tribunal para conocer sobre una materia, una determinada cuantía, un territorio o por grado.

2.2.1.2.1 Criterios para determinar la competencia en Materia Laboral

En nuestra legislación procesal laboral la competencia se determina: por la materia, por territorio, por función y cuantía. (Ley procesal de trabajo N° 26636. Título II, capítulo I. Artículo 2^a).

a. Competencia por la materia.-

- Salas Laborales: Impugnación Laudos, Conflictos de Competencia, Homologación, Apelaciones.
- Juzgados de Trabajo: Conflictos del régimen privado, inter e intra sindicales. Indemnización.
- Juzgados de Paz Letrados: No impugnación de despido, pago de remuneraciones, sanción disciplina, trabajadores del Hogar y Sistema Privado de Pensiones

b. Competencia por territorio.-

El territorio es el ámbito geográfico dentro del cual el estado ejerce soberanía y jurisdicción. La competencia por territorio se determina según el artículo 3 de la Ley procesal de Trabajo Ley N° 26636:

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

c. Competencia por función.-

- Sala Constitucional y Social Corte Suprema: Casación laboral, apelación de Salas, Conflictos de Competencia.
- Salas Laborales o Mixtas: Recursos de apelación expedidos por Juzgados.
- Juzgados de Trabajo: Apelación contra resoluciones expedidas por Juzgados de Paz Letrados.

d. Competencia por Cuantía.

- Valor económico de la pretensión, resulta de la suma de todos los extremos liquidados por el demandante.
- Comprende sólo deuda principal de cada extremo, no intereses, costas y costos ni devengados.
- Juzgados de Trabajo, Beneficios económicos que excedan 10 URP.

2.2.1.2.2. Determinación de la competencia en el caso concreto en estudio.

En el expediente materia del presente estudio se aplica la competencia por razón de la materia, puesto que la impugnación de un despido es una de las pretensiones que puede ser competencia de los juzgados de paz letrado.

2.2.1.3. La acción. La acción es el derecho subjetivo o el poder jurídico concedido a todo ciudadano, para solicitar al juez, la composición de la Litis, mediante la actuación de la pretensión que hace valer el demandante contra el demandado. (Chiovenda, 2008).

Para vescovi(1999), la acción consiste en el poder (abstracto) de reclamar determinado derecho (concreto) ante la jurisdicción (el Poder Judicial o tribunales), y ese poder determina la obligación del órgano jurisdiccional de atenderlo, de darle movimiento, de poner en marcha el proceso, por lo que en definitiva quien ejerce el poder tendrá respuesta: la sentencia.

Así, “(...) la acción no es una emanación de pretensión precedente, pues sobre si es o no fundada se ha de resolver en la sentencia. Tampoco es la expresión de un derecho público general de accionar; es, sobre todo, emanación de los derechos de la personalidad, pero solo

en la misma medida en que lo son los demás actos jurídicos; el accionar es un derecho individual, como lo es el andar, comerciar, etc.” (Fairén, 1955, p. 87).

Por otro lado se afirma que la acción es el poder político que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la insatisfacción de una pretensión. (Couture, 1990).

Finalmente, la acción procesal es el poder de presentar y mantener ante el órgano jurisdiccional una pretensión jurídica, postulando una decisión sobre su fundamento, y en su caso la ejecución de lo resuelto.

2.2.1.3.1. Características de la acción. Según urquiza (1996), las características de la acción son las siguientes:

a).La acción es universal: Atribuida a todos, sin excepción, sean personas físicas o jurídicas. La mera posibilidad de su hipotética restricción para algún sector social repugna a su naturaleza.

b).La acción es general: La acción ha de poder ejercitarse en todos los órdenes jurisdiccionales e instancias procesales (incluidos todos los medios de impugnación dentro de las mismas), trátase de la declaración como de medidas cautelares o de la ejecución. En suma, todos los mecanismos, expectativas y posibilidades que ofrece el proceso en su desarrollo han de estar abiertos al uso por parte de quien acude a dicha vía.

c).La acción es libre: La acción debe ejercitarse libremente, de forma voluntaria. Nadie puede ser obligado a acudir en demanda de justicia a los tribunales, ni debe resultar suplantada su voluntad, ni debe tener confundido su ánimo al respecto.

d). La acción es legal: Tanto en su reconocimiento como en el inicio y en el desarrollo, la acción ha de estar regulada legalmente. En efecto, en primer lugar, el ordenamiento jurídico de un país ha de recoger expresamente, como derecho fundamental de todos sus ciudadanos, el derecho de éstos a acudir en solicitud de justicia a los órganos jurisdiccionales siempre que

lo estimen conveniente.

El legislador dispone una forma y unos requisitos legales para su ejercicio, y el ciudadano ha de respetarlos. No le basta con manifestar por cualquier medio el deseo de acceder a los tribunales en solicitud de que se le administre justicia, sino que dicha petición ha de presentarse conforme al Derecho.

e). La acción es efectiva: Más que una característica, constituye su íntima esencia: la eficacia o efectividad, entendida ésta, literalmente, como la capacidad de lograr el efecto deseado. Por ello es importante que la declaración se ejecute.

2.2.1.4. La pretensión. Es una declaración de voluntad, en la que se solicita una actuación del órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración. (Bacre, 1986).

Bautista (2006), define la pretensión como: *“el acto de voluntad de una persona, en virtud del cual reclama del Estado, por conducto de la jurisdicción, un derecho frente, o a cargo de otra persona”*

Elvito A. (2005), siguiendo a Rodríguez (2005), define a la pretensión, como la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio, puesto que la pretensión es una declaración de voluntad, pero no es ni supone el derecho subjetivo, la pretensión puede ser propuesta por quien tiene como por quien no tiene el derecho y, por lo tanto, puede ser fundada o infundada.

Al fin y al cabo la pretensión es una declaración de voluntad por la cual una persona reclama a otra, ante un tercero supra ordinado a ambas, un bien de la vida, formulando en torno al mismo una petición fundada, esto es, acotada o delimitada, según los acaecimientos de hecho que expresamente se señalen.(Guasp, 1981).

La pretensión es entonces, el contenido de la acción, esta se materializa por medio de una demanda, y en materia penal por medio de una acusación, denuncia o parte policial.

2.2.1.4.1. Elementos de la pretensión.

Según Carnelutti (1952), En la pretensión pueden distinguirse los siguientes elementos:

a. El objeto de la pretensión es la materia sobre la cual ella recae y está constituido por un inmediato, representado por la relación material o sustancial, y el otro mediato, constituido por el bien de la vida que tutela esa relación.

b. La causa de la pretensión, entendida como el móvil determinante de su proposición, la constituyen los hechos sobre los cuales se estructura la relación jurídica material. Se exige siempre la invocación de los hechos, no solo porque de ellos se desprende la relación jurídico material, que ayudan, inclusive, al juzgador a darle claridad al pedimento propiamente dicho cuando este es oscuro, si no que fijan un aspecto muy importante, el de la carga de la prueba, que determina a cual de las partes le interesa establecerlos y la manera como debe decidirse la controversia.

c. La razón de la pretensión reside exclusivamente en las normas o preceptos de carácter sustantivo que regulan la relación jurídica Material contenida en ella. Como dice Carnelutti, “una pretensión tiene razón en cuanto una norma o precepto jurídico establece la prevalencia del interés, que el contenido de la pretensión”

d. El fin de la pretensión, es la sentencia que la acoja, esto es, la favorable a quien la invoca, al sujeto activo de ella. Por consiguiente, la sentencia favorable al demandante.

2.2.1.4.2. Naturaleza jurídica

La pretensión es encaminada a la contraparte para que contra él se reconozca un derecho.

Así como lo sostiene, Carnelutti (1952).Dicho acto, no solo no es, si no que ni siquiera supone el derecho (objetivo); la pretensión puede ser propuesta tanto por quien tiene el derecho como para quien carece de él, pudiendo en consecuencia ser fundada o infundada.

Guaso (1997), por su parte, al resaltar la importancia de su concepto, constituido en la columna vertebral de su sistema, sostiene que, la pretensión es una declaración de voluntad, porque en ella se expone lo que un sujeto quiere y no lo que sabe o siente.

Finalmente cuando mencionamos el termino pretensión no se trata de una declaración de voluntad afín a las que conoce el derecho civil, es decir, de un negocio jurídico, sino de una declaración petitoria que, en oposición a las resolutorias, son categorías fundamentales del derecho público, aunque también puedan darse, acaso, en el derecho privado.(Azula,2006)

2.2.1.5. El proceso

2.2.1.5.1. Definiciones.

Es el conjunto de actividades reguladas por el Derecho procesal, que realizan las partes y el tribunal, iniciado por una petición de otorgamiento de justicia a la Jurisdicción, para alcanzar una sentencia o acto por el cual el Estado realiza su deber y su derecho de defensa del orden jurídico objetivo privado, que implica la protección del derecho o del interés del justiciable, que se ampara en tal derecho objetivo. (Podetti ,1963).

De la misma manera se puede señalar que el proceso es el conjunto de actos relacionados entre sí y de índole tecnológico, que permiten desarrollar la actividad jurisdiccional: es un conjunto de actos, es decir de hechos humanos voluntarios enderezados a un fin, que no puede ser otro que el nacimiento, desarrollo o extinción de una relación procesal.(Peyrano,1995).

Por otro lado Hinostroza (2001),señala que el proceso es una secuencia de actos que constituyendo en sí mismo una unidad, se desenvuelven de manera progresiva y dinámica con la finalidad de dar solución, vía la apreciación que tenga el órgano jurisdiccional, al conflicto de interés o incertidumbre jurídica puesto a su consideración.

Por su parte, Martel (2003) citando a Fairen Guillén, *“el proceso es el unico medio pacífico e imparcial de resolver conflictos intersubjetivo”*

Finalmente, afirmamos que *“El proceso es el conjunto de actos dirigidos a un fin: la solución del conflicto mediante la imposición de la regla jurídica, el derecho”*. (Velasco G., 1993, p. 13).

2.2.1.5.2. Funciones.

A. Interés individual e interés social en el proceso. Según Alcalá (1968), El proceso, es necesariamente teleológica, porque su existencia sólo se explica por su fin, que es dirimir el conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción. Esto significa que el proceso por el proceso no existe.

Dicho fin es dual, privado y público, porque al mismo tiempo satisface el interés individual involucrado en el conflicto, y el interés social de asegurar la efectividad del derecho mediante el ejercicio incesante de la jurisdicción.

En este sentido, el proceso, tiende a satisfacer las aspiraciones del individuo, que tiene la seguridad de que en el orden existe un instrumento idóneo para darle razón cuando la tiene y hacerle justicia cuando le falta.

B. Función pública del proceso. En este sentido, el proceso es un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho; porque a través del proceso el derecho se materializa, se realiza cada día en la sentencia. Su fin social, proviene de la suma de los fines individuales.

En la realidad, el proceso se observa como un conjunto de actos cuyos autores son las partes en conflicto y el Estado, representado por el Juez, quienes aseguran su participación siguiendo el orden establecido en el sistema dentro de un escenario al que se denomina proceso, porque tiene un inicio y un fin, que se genera cuando en el mundo real se manifiesta un desorden con relevancia jurídica, entonces los ciudadanos acuden al Estado en busca de tutela jurídica que en ocasiones concluye con una sentencia.

2.2.1.5.3. Finalidad.

Para Sagastegui (1993) el proceso no constituye un fin en sí mismo en ese sentido señala que: “El proceso no es un fin, sino un medio que tiene el derecho para conseguir la justa composición de la Litis en casos contencioso, o dar validez a las situaciones que se comprendan en la llamada jurisdicción voluntaria; esta duplicidad de fines del proceso comprende elementos como tutelar derechos, amparar pretensiones, permitiendo aplicaciones

sea de un código procesal o de normas que existen en el ordenamiento jurídico en general.” Claramente establece el autor que el proceso constituye la herramienta de la cual se valen las partes y el órgano jurisdiccional quienes utilizando la norma correspondiente buscan la solución a su conflicto de intereses.

En ese sentido:

“La finalidad concreta del proceso es resolver el conflicto de intereses que tiene como correlato la búsqueda de la verdad histórica o real más que la verdad legal. De otro lado se ha establecido que, El fin esencial del proceso es restablecer el imperio del derecho y de la justicia por encima de lo que las partes sustenten en los fundamentos jurídicos y sus pretensiones, ya que en aplicación del principio iura novit curia, los jueces no están obligados a acoger el error en la premisa mayor del silogismo judicial motivado por la defectuosa subsunción del derecho invocado por las partes”.(Tribunal Constitucional, s/f)

2.2.1.6. El proceso laboral.

2.2.1.6.1. Definición. Es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del estado y el proceso laboral, con la finalidad de mantener el orden jurídico y económico de las relaciones que se dan entre trabajadores y empleadores. (Del rosario, 2009).

En la misma línea Valdez, (1991) define al proceso laboral como “el cauce natural de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales en materia laboral” (pág. 467).

Dicho de otro modo el proceso laboral es la institución destinada a la actuación de pretensiones conforme con las normas de Derecho laboral, por órganos creados especialmente para ello.

Por su parte, Taramona (1994) señala que “Es el conjunto de actos procesales ordenados sistematizados, lógicos, que realizan el Juez y las partes desde la interposición de la demanda hasta la ejecución de la sentencia.” (p. 12-13).

Finalmente, Ticona (1998) manifiesta que “El proceso tiene como uno de los fines la solución

justa del litigio, de tal manera que el proceso es una de las formas y medios por el cual se puede solucionar el conflicto de intereses.”

2.2.1.6.2. Principios del proceso laboral.

2.2.1.6.2.1. Definiciones.

Son aquellos que consagran prescripciones generales que suponen una delimitación Política y axiológica reconocida, y por consiguiente, restringen el espacio de interpretación, lo cual hace de ellos normas de aplicación inmediata tanto para el legislador como para el juez.

Los principios del proceso laboral son aquellas ideas fundamentales o líneas directrices, propias o exclusivas de esta rama del derecho, que informan e inspiran directa o indirectamente las normas laborales. (Podetti, 1949).

Los principios del derecho laboral son las líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

Finalmente los principios del Derecho del trabajo son aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuentes de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa

2.2.1.6.2.2 Principio de inmediación. Para Arévalo (2010), este principio persigue que el juez participe personalmente de las diligencias del proceso a efecto que tengan un conocimiento directo y más exacto de los hechos litigiosos que se someten a su decisión.

Este principio se refiere al necesario contacto entre el Juez, las partes y las pruebas exige una proximidad material y por tanto un desplazamiento del uno o de las otras de un lugar a otro. Por lo común son las partes y las pruebas las que van hacia el juez; pero esta no puede ser una regla fija; por ejemplo, si la prueba está constituida por una cosa inmueble toca a Mahoma ir a la montaña. (Carnelutti, 1952)

A través de este principio se garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las

pruebas durante el desarrollo del proceso, a fin de asegurar que el juez cuente con mayores y mejores elementos de convicción para expedir una decisión justa y arreglada a lo que realmente ocurrió en los hechos.

De esta manera, como lo manifiesta Monrroy (2009) “la activa y directa participación del Juez, le permitirá a éste resolver los juicios con prontitud y eficiencia, apreciando con criterio crítico y de conciencia los casos concretos”.

En conclusión habrá inmediación cuando el órgano que ha de decidir, toma contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes y conoce directamente la formulación de las alegaciones y la realización de la prueba. (Paredes, 1997).

2.2.1.6.2.3. Principio de concentración. A través de este principio se busca reunir el mayor número de actos procesales en el mínimo de diligencias, propiciando la continuidad y unidad de los actos procesales a fin de que éstos no se vean afectados por dilaciones que alarguen innecesariamente la duración del proceso. (Vescosi, 1999).

Para Favela (1994), obedeciendo al principio de concentración El proceso se debe llevar a cabo en el menor número de audiencias posibles, lo cual facilita la resolución de la controversia.

El autor, Reynaud, señala lo siguiente:

(...) A través del principio de concentración se pretende reunir los actos procesales de una manera tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación del procedimiento, realizando la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia con el propósito de evitar retardos innecesarios (...).

La Ley 26636 en su artículo I define este principio señalando que a través del mismo “el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales.” La NLPT pretende darle eficacia real a dicho principio concentrando el menor número de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas tanto en el proceso laboral

ordinario como el abreviado laboral, a los que nos hemos referido anteriormente, procurando de esta manera que el proceso laboral sea más rápido, breve y sencillo, lo que contribuirá finalmente a hacer efectivo el principio de celeridad, el cual desarrollaremos en el apartado siguiente.

2.2.1.6.2.4 Principio de celeridad. Paredes (1997) explica que “de acuerdo con este principio, se ha estructurado un proceso con plazos breves, es decir, con momentos procesales sensiblemente recortados y hasta suprimidos en relación a otros procesos”. (pág. 52).

Lo que se busca con este principio es la restitución del bien jurídico tutelado, objeto de la transgresión, en el menor tiempo posible. (Aroca, 2000).

2.2.1.6.2.5 Principio de veracidad. Del rosario (2009) indica que este principio está referido a la conducta procesal o deberes de las partes y se encuentra relacionado directamente con el principio de moralidad, en la medida que este alcanza a todos los que intervienen en un proceso.(pág. 11).

A decir de Arévalo, (2010):

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

Ello según el citado autor porque los documentos que pretendan eliminar o disminuir beneficios laborales, aún si estuvieran suscritos por el trabajador, no tendrían validez, ante la evidencia de los hechos; en razón además que la calificación del contrato de trabajo y la relación laboral no es una facultad de las partes sujeta a la autonomía de la voluntad sino que corresponde efectuarla al Juez en cumplimiento de preceptos constitucionales y leyes que son normas de orden público, de ineludible cumplimiento. Por ello, éste principio tiene como correlato la facultad inquisitiva del Juez laboral, que dirige el proceso en busca de la verdad

real.

2.2.1.6.2.6 Principio de economía procesal. Implica el ahorro del tiempo, esfuerzos y costos, tanto para los justiciables como para el propio estado. se trata del logro del mayor resultado con el menor costo y esfuerzo.

Según este principio, el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo, de energía y de costo, de acuerdo con las circunstancias de cada caso. (Casarino, 1967)

Para Del rosario (2009), acerca de este principio nos dice que la celeridad no solo se refiere a la reducción del gasto , sino también a la economía del tiempo y esfuerzo, ya que son ingredientes sustanciales para el logro del principio de la celeridad, que es sinónimo de urgencia.

2.2.1.6.2.7 Principio de sociabilización. Del rosario (2009) explica que “por este principio se busca equiparar las fuerzas desiguales que intervienen en el, estableciendo una igualdad compensada dicho de otro modo por este principio el juez debe evitar que la desigualdad entre las personas por razones de sexo, raza, religión, idioma o condición social, política o económica, afecte el desarrollo o resultado del proceso”. (pág. 12).

Gozaini, (1996) al respecto señala que:

“En el trámite procesal ambas partes deben tener iguales derechos y posibilidades, lo que se conoce como igualdad de armas, es decir, el equilibrio prudente entre las razones de las partes dando igual oportunidad a ellas para demostrar sus convicciones. La idea está en quitar espacio a la inferioridad jurídica, sin conceder a unos lo que a otros se niega, en igualdad de circunstancias”.

2.2.1.6.2.8 Principio de oralidad. Supone que en los actos procesales predomina lo hablado sobre lo escrito como medio de expresión y comunicación entre los sujetos que intervienen en el proceso es decir la palabra en el primer caso, y la letra, en el segundo, constituyen un medio de comunicación entre las partes y el tribunal.(palacios,1997).

Se suele señalar que nos encontramos ante un proceso oral cuando existe un predominio de la palabra hablada como medio de expresión, aun cuando ello puede atenuarse a través del uso de escritos de alegaciones y de documentación, y la existencia de audiencias en las que exista un contacto directo del juez con las partes tanto para debatir oralmente cuestiones jurídicas o fácticas, como para apreciar directamente los elementos sobre los que deberá fundamentarse la sentencia.

A través de la aplicación del principio de oralidad se propicia el intercambio de la información entre los sujetos procesales y el juez, el cual se realiza de manera dinámica y efectiva, pues la oralidad permite al juez, como director del proceso, conocer la controversia desde el momento en que las partes exponen sus pretensiones y contradicciones, generando la convicción en el magistrado de manera progresiva, el cual es desarrollado de manera simple y celeridad, permitiéndole absolver dudas y aclaraciones sin recurrir a mayores formalidades. Asimismo, le permite apreciar las actitudes de las partes, su expresión corporal, las contradicciones en las que incurrir, etc., lo que contribuye a una mejor apreciación de los hechos.

El principio de oralidad es pues “aquel que propicia que el Juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra hablada”. (Gozaini, 1996)

Comópolis, (2010) nos dice lo siguiente:

“Que lo que caracteriza al proceso oral no es solo que las cosas, en vez de escriturarse, se verbalicen, sino que todo el trámite se realice en audiencia, con la presencia indispensable e insustituible del juez, quien se convierte en verdadero protagonista al dirigir, enrumbar y conducir todas las actuaciones, en el menor número de actos procesales.”

2.2.1.6.2.9 Aplicación de la norma más favorable. Mujica (2003) explica que “este principio opera cuando un hecho está regulado a la vez por dos o más normas incompatible y conduce a preferir la más ventajosa para el trabajador”. (pág. 35).

Este principio tiene como fundamento la existencia de dos o más normas en vigor, cuya aplicación preferente se discute; por tanto obliga a seleccionar entre éstas la norma, cualquiera que sea su rango, que contenga disposiciones más favorables para el trabajador, quedando las normas menos favorables postergadas en su aplicación, pero no del ordenamiento.(Favela, 1994).

Su aplicación concreta exige tener en cuenta que sólo lo es en caso de duda, por lo que en manera alguna posibilita violar la voluntad del legislador, la ratio legis. No es sin más un principio pro operario, sino un in dubio pro operario. Su utilización sólo se justifica cuando hay duda en la aplicación de la ley, convenio, interpretación de ésta, del contrato de los hechos. A través de ella no se crea la norma; solo se la integra.

2.2.1.6.2.10 Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. El ordenamiento laboral está conformado centralmente por normas mínimas que fijan pisos a la autonomía colectiva o individual y, por consiguiente, admiten únicamente la mejora pero no la disminución de allí pues que Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. (Mujica, 2003).

Gonzales (2009), señala que “En cuanto al ámbito temporal del principio, sólo serían irrenunciables los derechos en cuanto se mantenga la relación laboral vigente dado que la norma constitucional reconoce la aplicación del principio “en la relación laboral”.

Asimismo el principio de irrenunciabilidad de derechos prohíbe los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, que está sujeto al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. En ese sentido, este principio tiene por objeto proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y las leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral dado que al trabajador se le considera la parte débil de la relación laboral

Es así que con la presencia de este principio se apartara la posibilidad de que el trabajador pueda despojarse, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le

concede la norma. (Recoba, 2010).

Por tanto, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el estado; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 8 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 12 horas.

2.2.1.6.2.11 Principio de Continuidad:

Siguiendo a Pérez (2009):

“El Principio de Continuidad tiene que ver con la vitalidad de la relación laboral a pesar de determinadas circunstancias que pueden aparecer como razón o motivo, determinación, tales como los cambios o transformaciones laborales, la sucesión laboral, la presencia de incumplimiento y nulidades, las interrupciones de la relación laboral y los despidos violatorios de derechos fundamentales”

Como es natural debemos saber que en Derecho Laboral, se conoce como el principio de continuidad laboral, a aquel principio que instruye al juez, ante duda, estimar la duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada.

Este principio es definido como la tendencia actual del derecho al trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos. (Pla, 1978).

El principio de continuidad se considera como la base de la estabilidad laboral, pero no debe confundirse el uno con el otro ya que el primero, está referido a la resistencia de la de la terminación de la relación laboral por la voluntad del empleador, y se encuentra vinculado con la preferencia por los contratos de duración indefinida.

Asimismo, Carillo (2001), señala que es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación con la llamada estabilidad de entrada y en el despido con la llamada estabilidad de salida.

En aplicación del principio de continuidad el contrato de trabajo perdura en el tiempo y no puede ser afectado o concluido por circunstancias distintas a las fijadas en la ley, menos si se trata de violaciones de derechos constitucionales.

Se puede decir que este principio es un justificativo para la reposición de los trabajadores en los casos de despidos nulos, o por considerar que un contrato laboral es a plazo determinado cuando se evidencia que la actividad es de naturaleza permanente y sin importar lo que las partes hayan señalado en el documento (lo que deriva también del principio de la primacía de la realidad)

Finalmente es preciso señalar que el principio de continuidad, se refiere a aquellas situaciones en que el trabajador tiene un contrato a plazo indeterminado, pues no tendría sentido aplicarlo a los contratos sujetos a modalidad o plazo determinado.

2.2.1.6.2.12 Principio tutelar del trabajador

Tiene que ver con las consideraciones que se le guarda dentro del proceso laboral al trabajador frente a la superioridad del empleador, buscando lograr un trámite equilibrado mediante la protección o tutela del más débil.

2.2.1.6.2.13 Gratuidad procesal del trabajador:

Busca facilitar al trabajador el acceso a los órganos de administración de justicia para demandar la restitución de sus derechos laborales. Dicha gratuidad se sustenta en la carencia de recursos económicos por parte del trabajador y de la prioridad de sus beneficios laborales.

2.2.1.6.2.14 Inversión de la Carga de la Prueba:

“Este principio se basa en que es el demandado quien tiene la carga de la prueba, y quien buscará desvirtuar las afirmaciones que haga el demandante en su demanda, toda vez que es el empleador quien tiene en su poder los medios probatorios que acrediten haber cumplido con todas sus obligaciones laborales frente al trabajador”
(Romero, 2001, p.38).

2.2.1.6.2.15. Principio de la Sentencia plus o ultra petita:

Romero (2012), precisa que, para una mejor exposición de este principio, es necesario referirnos primero al tema de la congruencia de sentencia. En esta materia, el derecho procesal civil exige que toda sentencia deba ser congruente con la demanda. Esto significa que el juez, cuando falla, tiene que pronunciarse sobre todos los aspectos que contiene la pretensión del demandante y, por otra parte, no puede resolver extremos que no estén contenidos en la demanda, ni otorgar más allá de lo demandado.

El derecho procesal laboral permite que se dicten válidamente, las sentencias incongruentes extra petita y ultra o plus petita. La legislación peruana laboral, en los diferentes dispositivos reguladores del proceso, solo ha permitido la sentencia plus o ultra petita, más no la extra petita.

En la cual el juez puede disponer en la sentencia, ordenar el pago de sumas mayores a las reclamadas si de lo actuado pareciera error en los cálculos de las liquidaciones demandadas, artículo 48° inciso 3 de la Ley N° 26636 y artículo 31, párrafo segundo de la Ley N° 29497.

2.2.1.6.2.16. Principio de veracidad o primacía de la realidad:

El ideal de una correcta administración de justicia es que las sentencias se basen en la verdad real, es decir, que prime la realidad frente a la verdad formal. La sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal. Sentencia que se basa en la realidad será una sentencia justa.

Este principio, conocido también como "búsqueda de la verdad real", implica que *"En el proceso laboral prevalezca el fondo sobre la forma, que se dé primacía absoluta a la verdad real sobre la verdad aparente o formal, que se logre la "materialidad de la verdad", que el proceso laboral sea un "proceso-verdad".* (Paredes, 2000, p.51)

Siguiendo a Romero (2009), precisa que:

"Es verdad o Primacía de la realidad, en el caso de la aplicación del principio, tiene un

carácter objetivo del cual lo ha dotado la Ley Laboral o la Convención colectiva. De manera que la primera tarea será ubicar ese perfil objetivo, analizar su imperatividad e irrenunciabilidad por parte del trabajador; el contrato de trabajo que canaliza la veracidad o realidad, las formas a través de las cuales se desnaturaliza esa realidad y la correspondiente solución mediante la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, sobre cualquier hecho o circunstancia que trate de obscurecer la transparencia.”

Por su parte, Plá (1998), expone que en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surgen de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el término de los hechos.

Según, Neves (2004), el Principio de la Primacía de la Realidad opera bajo dos supuestos: - Si las partes fingen la celebración de un contrato de trabajo y la constitución de una relación laboral, para engañar a terceros, como las entidades aseguradoras y obtener ventajas indebidas en materia de Seguridad Social ; y cuando las partes llaman a su contrato como de locación de servicios, pese a que en la relación subsiguiente el supuesto comitente ejerce un poder de dirección sobre el aparente locador.

También si se celebra un contrato de trabajo de duración indeterminada, que esconde una prestación de servicios por tiempo indefinido, produciéndose lo que la Ley de Productividad y competitividad Laboral, en su Artículo 77° denomina una Desnaturalización del Contrato Temporal.

Bajo todos los supuestos anteriormente mencionados y en opinión del autor, el juez debe hacer prevalecer la realidad sobre la apariencia considerar el acto de encubrimiento como válido. Este es el efecto derivado de tal situación, aun cuando en ocasiones el trabajador participe de engaño y se beneficie de él. Lo común, sin embargo, es que la elaboración del disfraz de la verdad se materialice con la intervención de la voluntad formal del trabajador, aunque la real sea contraria o que se forme una voluntad única del empleador, y que aquel le cause perjuicio al trabajador.

Finalmente, el Tribunal Constitucional en el caso Nidia Calle Vílchez (Exp. N° 0833-2004-AA/TC) expuso que:

“(…) en atención a los documentos señalados, resulta evidente para este tribunal que, pese a lo señalado en los contratos, la entidad demandada ha hecho las veces de empleadora del demandante, ejerciendo poderes de fiscalización y dirección propios de una relación de dependencia de tipo laboral, y no civil, como se pretende afirmar.”

2.2.1.7. Los puntos controvertidos.

Controvertir de acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española (2001), es un término usado para referirse a opiniones contrapuestas.

“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).

Los puntos controvertidos son considerados aquellos hechos en el que las partes no están de acuerdo como consecuencia del ejercicio del derecho de contradicción.

En materia laboral los puntos controvertidos son fijados siempre que no exista conciliación entre las partes por lo cual el juez procederá a fijarlos especialmente a aquellos que serán materia, para así resolver las cuestiones probatorias.

2.2.1.7.1. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Los puntos controvertidos determinados fueron:

- 1). Determinar el carácter y la naturaleza de la relación a la cual estuvo sujeto el demandante; sin han sido de carácter público o privado, civil o laboral.
- 2). Si fuera de carácter laboral y sujeto al régimen privado determinar el record que alcanzo y si se ha sido permanente o eventual.
- 3). Determinar si ha existido despido arbitrario o no, de ser así, el monto que corresponde por el acotado concepto. (Expediente N° 2039-2009-0-2001-JR-LA-02).

2.2.1.8. La demanda y la contestación de la demanda.

2.2.1.8.1. La demanda.

Es el acto procesal introductorio de instancia por virtud del cual el actor somete su pretensión al juez, con las formas requeridas por la ley, pidiendo una sentencia favorable a su interés. (Gómez, 2008).

Según lo define Bello (1968), “la demanda es el acto procesal mediante el cual se ejercita la acción, dirigida al juez para la tutela de intereses colectivos o particulares en la composición jurisdiccional de la Litis”.

En el ámbito derecho laboral La demanda es el instrumento legal para el ejercicio de la acción, que Tienen por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, Tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen. (Podetti, 1949).

2.2.1.8.2. La contestación de la demanda.

La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas. (Podetti, 1949).

En suma la contestación de la demanda es el acto procesal mediante el cual el demandado alega todas sus excepciones y defensas respecto de una demanda. (Carnelutti, 1952).

Es así que finalmente se puede indicar que la contestación de la demanda es la respuesta que da el demandado a la pretensión del actor contenida en la demanda.

2.2.1.9. Excepciones y defensas previas.

2.2.1.9.1. Definiciones.

Couture (1990), indica que estas son el poder jurídico del demandado de oponerse a la pretensión que el demandante ha argumentado ante los órganos jurisdiccionales.

Las excepciones son definidas también como defensas que Descansan en hechos que por sí mismos no excluyen la acción, pero dan al demandado la facultad de destruirla mediante

oportuna alegación y demostración de los hechos. (Ovalle, 1994)

En síntesis, la excepción es la razón del demandado es también una razón especial de la oposición del demandado a la pretensión del demandante, manifestada en forma activa, y Por tanto, una contra razón frente a la razón de la pretensión del demandante. (Carnelutti, 1952)

2.2.1.9.2. Las excepciones y defensas previas en el proceso judicial en estudio.

2.2.1.9.2.1. Excepción de caducidad. La caducidad en sentido estricto viene a ser la pérdida del derecho a entablar una demanda o proseguir la demanda iniciada en virtud de no haberse propuesto la pretensión procesal dentro del plazo señalado por ley.

La caducidad en materia laboral tiene regulación propia en cuanto al plazo y ejercicio de la acción. Los plazos para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

(Artículo 36° del texto único ordenado del Decreto Legislativo 728_Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

2.2.1.9.2.2. Excepción de incompetencia.- Medida de jurisdicción asignada a un órgano del Poder Judicial, consistente en la determinación genérica de los asuntos en los cuales es llamado a conocer, en razón de la materia, cantidad y lugar. (Couture, 1990).

En el expediente materia de estudio la parte demandada plantea excepción de incompetencia por la razón de la materia por las siguientes consideraciones:

- a) Debido a que en ninguno de los literales del numeral dos de la ley se observa que los juzgados de trabajo tengan competencia para conocer de las controversias que se generan en las relaciones civiles, ya que estas están reservadas a los juzgados civiles.
- b) Otra consideración es que el Ministerio de Transportes y Comunicaciones es un sector del estado, por lo tanto el régimen le correspondería al demandante es el de la actividad pública.

2.2.1.10. Los medios probatorios. Son los modos u operaciones que, referidos a cosas o personas, son susceptibles de proporcionar un dato demostrativo de la existencia o

inexistencia de uno o más hechos. (Del rosario ,2009).

Asimismo se puede considerar como medio probatorio a los instrumentos y órganos que suministran al juez el conocimiento. (Echeandia, 1994).

Del mismo modo se indica que los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en el juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones (Artículo 25° de la ley procesal del trabajo 26636).

2.2.1.11. La prueba. 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 (Osorio, s/f).

Rodríguez (1995), define a la prueba como la persona o cosa y, excepcionalmente, también, los hechos que suministran al órgano jurisdiccional del estado los conocimientos necesarios y suficientes para determinar la verdad o falsedad jurídica de un asunto en debate.

2.2.1.11.1. Finalidad de la prueba. La nueva ley procesal, recoge tres posiciones:

- acreditar los hechos expuestos por las partes.
- producir certeza en el juez respecto de los hechos controvertidos.
- fundamentar la decisión del juez.

2.2.1.11.2. Concepto de prueba para el Juez. Según Rodríguez (1995), al Juez no le interesan los medios probatorios como objetos; sino la conclusión a que pueda llegar con la actuación de ellos: si han cumplido o no con su objetivo; para él los medios probatorios deben estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido.

En el proceso los justiciables están interesados en demostrar la verdad de sus afirmaciones; sin embargo este interés particular, hasta de conveniencia se podría decir, no lo tiene el Juez.

Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia.

El objetivo de la prueba, en la esfera jurídica, es convencer al juzgador sobre la existencia o verdad del hecho que constituye el objeto de derecho en la controversia. Mientras que al Juez le interesa en cuanto resultado, porque en cuanto a proceso probatorio debe atenerse a lo dispuesto por la ley procesal; a las partes le importa en la medida que responsa a sus intereses y a la necesidad de probar.

2.2.1.11.3. El objeto de la prueba. Rodríguez (1995), precisa que el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho.

Dicho de otra forma, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho.

Otro aspecto a considerar es, que hay hechos que necesariamente deben ser probados, para un mejor resultado del proceso judicial, pero también hay hechos que no requieren de probanza, no todos los hechos son susceptibles de probanza, pero en el proceso requieren ser probados; porque el entendimiento humano especialmente la del Juez debe conocerlos, por eso la ley, en atención al principio de economía procesal, los dispone expresamente para casos concretos.

2.2.1.11.4. Valoración y apreciación de la prueba. Hinostraza (1999) indica que la valoración de la prueba significa la operación mental cuyo propósito es percibir el valor de convicción que pueda extraerse de su contenido.

Siguiendo a Zumaeta, (2008), encontramos:

A. Sistemas de valoración de la prueba. En la doctrina moderna existen dos sistemas para valorar la prueba judicial:

a. El sistema de la tarifa legal. Es aquella en las cuales la ley señala al juez, por anticipado, el grado de eficacia que debe atribuir a determinado medio probatorio.

b. El sistema de la libre apreciación. Consiste en la libertad que tiene el juez para valorar la prueba aportada en el proceso, con la ayuda de sus conocimientos lógico-jurídico psicológicos y de sus máximas experiencias.

2.2.1.11.5. Los medios de prueba actuados en el proceso en estudio.

En el expediente judicial N° 2039-2009- 0- 2001- JR-LA-02, perteneciente Tercer Juzgado Laboral Transitorio de descarga de Piura, del Distrito Judicial de Piura.se actuaron los siguientes medios probatorios indicados por la demandante.

2.2.1.11.5.1. Documentos. Este hace referencia a todo aquello que quede registrado de cualquier manera, en ese sentido, se puede decir que documento, es algo más que impreso; puede ser un video, una foto, o cualquier otro tipo de objeto o soporte electrónico o electromagnético.(De santo ,1992).

En nuestro marco normativo, se entiende por documento a todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho. (Artículo 233 del código procesal civil).

Los documentos se dividen en públicos y en privados y serán prueba en tanto comunican o demuestran algo a partir de su contenido.

Los públicos son todos aquellos redactados o extendidos formalmente por funcionarios públicos, dentro de los actos propios de funciones, mientras que los documentos privados son todos aquellos expedidos o firmados por los particulares.

Documentos presentados en el caso en estudio.

-libros de planillas de sueldos.

-boletas de pagos.

-contratos de locación de servicios y los contratos modales. (Expediente N°02039-2009-0-2001-JR-LA-02).

2.2.1.11.6. El principio de la carga de la prueba. Este principio pertenece al Derecho Procesal, porque se ocupa de los actos para ofrecer, admitir, actuar y valorar las pruebas, a fin

de alcanzar el derecho pretendido.

“De acuerdo a este principio la carga de probar le corresponderá los justiciables por haber afirmado hechos en su favor, o porque de los hechos expuestos se determina lo que solicita, o en todo por afirmar hechos contrarios a los que expone su parte contraria (...). De ahí que se diga, el principio de la carga de la prueba implica la autorresponsabilidad de los sujetos procesales por la conducta que adopten en el proceso, de modo que sino llegan a demostrar la situación fáctica que les favorezcan por no ofrecer medios probatorios o en todo caso los que hubieren presentado sean inidóneos, obtendrán una decisión o fallo desfavorable.”(Hinostroza,1998).

Carrión (2000) sostiene, que no basta con afirmar los hechos sustentatorios de la pretensión, sino hay que acreditarlos si se quiere que ella sea amparada por el juez.

En materia laboral atendiendo a la ley procesal de trabajo la carga probatoria se distribuye de la siguiente manera:

Corresponde al trabajador: demostrar la existencia del vínculo laboral, en caso de despido la existencia de este, la nulidad del despido así como la hostilidad o actos hostilzatorios.

Corresponde al empleador probar: que ha cumplido con todas sus obligaciones, legales, convencionales establecidas por la costumbre, el reglamento interno de trabajo y el contrato individual de trabajo y con respecto al despido, la causa invocada que lo justique.

2.2.1.12. La resolución judicial.

Las resoluciones judiciales como todas las declaraciones de voluntad producidas por el juez o el colegio judicial, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa e inmediata. (Gomes, 2008).

Por otro lado se les define como todas aquellas decisiones, providencias por medio de las cuales el juzgador decide sobre las peticiones y las resistencias de las partes en un proceso jurisdiccional. (Roco, 1944)

2.2.1.13. La sentencia.

2.2.1.13.1. Definición. Es el acto procesal por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción, y del derecho de contradicción, de resolver sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito o fondo del demandado. (Echeandia, 1985).

Ovalle (1991) define a la sentencia como aquella en la que el juez decide sobre el litigio sometido al proceso.

En la sentencia el juez expresa lo que siente, frente a los alegatos y pruebas presentadas por las partes en el proceso. (Urteaga y Alfaro, 1998).

De lo antes expuesto se concluye que, con la sentencia se pone termino a la instancia, resolviendo el asunto en lo principal al expresar las razones de hecho y los medios de prueba que la acrediten y los preceptos legales que fundamenten la decisión.

2.2.1.13.2. Fundamento normativo. El análisis de esta exposición normativa está prevista en el artículo 121 parte in fine del Código Procesal Civil, en ella; se establece que la sentencia es entendida como el acto mediante el cual el Juez decide el fondo de las cuestiones controvertidas, en base a la valoración conjunta de los medios probatorios, explicitando los argumentos en forma entendible, cuyos efectos trascienden al 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.

2.2.1.13.3. Estructura de la sentencia. La estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutive, la primera presenta la descripción de todo el desarrollo del proceso en forma detallada y breve, 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 del juzgador, el fallo o de los hechos controvertidos en el proceso, admitiendo o desestimando

la pretensión esgrimida en la demanda.(Zumaeta, 2008).

2.2.1.13.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

A. El principio de congruencia procesal. 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.

Es este el principio normativo que delimita el contenido de las resoluciones judiciales que deben proferirse, de acuerdo con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes (en lo civil, laboral, y contencioso-administrativo) o de los cargos o imputaciones penales formulados contra el sindicado o imputado, sea de oficio o por instancia del ministerio público o del denunciante o querellante (en el proceso penal), para el efecto de que exista identidad jurídica entre lo resuelto y las pretensiones o imputaciones y excepciones o defensas oportunamente aducidas, a menos que la ley otorgue facultades especiales para separarse de ellas. (Echeandía, 1985).

En síntesis, se puede sostener que la congruencia es la debida correspondencia entre las partes que componen un proceso.

B. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

Este principio constituye un ejercicio de persuasión dirigido a convencer sobre la juridicidad de la decisión contenida en la sentencia. Con él se cumple la finalidad de demostrar que el fallo está sometido al ordenamiento jurídico; está formada por los argumentos de hecho y de derecho que sirven de sostén a la parte dispositiva de la sentencia. Con la motivación se justifica la decisión judicial; ella debe poner de manifiesto las racionalidades jurídicas de la solución dada planteadas por las partes en el proceso.

Couture (1990), sostiene que el deber de motivar la sentencia se le impone al juez como una manera de fiscalizar su actividad intelectual frente al caso, a los efectos de poderse comprobar que su decisión es un acto flexivo, emanado de un estudio de las circunstancias particulares, y no un acto discrecional de su voluntad autoritaria.

Según Echandía (1984).

Es indispensable que los funcionarios judiciales expliquen y fundamenten sus decisiones, a menos que se trate de simples órdenes para el impulso del proceso. (...) De esta manera se evitan arbitrariedades y se permite a las partes usar adecuadamente el derecho de impugnación contra la sentencia para los efectos de la segunda instancia, planteándole al superior las razones legales y jurídicas que desvirtúan los errores que condujeron al juez a su decisión. Porque la resolución de toda sentencia es el resultado de las razones o motivaciones que en ella se explican.

En definitiva, la motivación de las sentencias judiciales permite tomar conocimiento del **iter** de la formación del convencimiento del juzgador y comprobar si realmente se han respetado las exigencias esenciales de la defensa procesal, aparte de otros fines menos importantes a nuestros efectos

a). Finalidad de la motivación. La finalidad de la motivación de las resoluciones judiciales es contribuir a que, en todos los casos, se concrete la obligación de poner de manifiesto las razones que sustentan la resolución como uno de los medios destinados, a su vez, a garantizar la correcta administración de justicia.

También la motivación busca que las partes puedan conocer los fundamentos jurídicos empleados para resolver su conflicto de intereses.

b). Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.

Para que la motivación de la sentencia pueda cumplir, en forma apropiada, sus importantes finalidades jurídicas y se le considere válida en derecho, es necesario que dé cumplimiento a cada una de las exigencias mínimas señaladas por la doctrina procesal, a saber: expresa, clara, completa, legítima y lógica. (De la rúa, 1991)

1. La motivación debe ser expresa: Ella no puede ser suplida por la remisión a otras sentencias o a otros textos contenidos en el expediente de la causa. La motivación no puede ser tacita ni darse como sobreentendida.

2. La motivación debe ser clara: Expresándose en forma comprensible los argumentos aportados para justificar la decisión.

3. La motivación debe ser completa: La motivación debe abarcar todas las cuestiones que sirven de fundamento a la decisión, tanto las de hecho como las de derecho. Las primeras están formadas por el establecimiento de los hechos con ajustamiento a las pruebas que lo demuestran y las segundas, la aplicación a estos de los preceptos legales y los principios doctrinarios.

4. La motivación debe ser legítima: La motivación debe estar basada en pruebas que sean legales y válidas. De la rúa señala que la motivación es ilegítima cuando se sirve de pruebas que no han sido incorporadas al proceso o cuando se omite la consideración a alguna prueba esencial que ha sido incorporada.

5. La motivación debe ser lógica: Es necesario que la sentencia contenga una decisión debidamente razonada con respeto a las reglas del recto pensar, el juez debe someterse a las pautas que proporciona la lógica, con sus especiales particularidades al emplearse en el ámbito jurídico. Para que esta exigencia de la motivación sea cumplida, se requieren los siguientes requisitos específicos.

5.1. Debe ser coherente, es decir, no infringir, la regla de la no contradicción .ella debe estar formada por un conjunto armonioso de razonamientos, formulados sin violar los principios básicos del pensamiento lógico, en otras palabras la motivación debe ser congruente, no contradictoria e inequívoca.

5.2. Ella debe ser derivada, para lo cual se debe respetar el principio de razón suficiente: el razonamiento de la motivación debe estar integrado por inferencias razonables, las cuales serán deducidas de las pruebas y de la sucesión de conclusiones que sobre la base de ellas va siendo determinada. Además es necesario que la motivación en derecho tenga como punto de partida las conclusiones fácticas establecidas; ellas son las bases de las inferencias jurídicas. Dicho de otra forma la motivación debe ser concordante, verdadera o autentica y suficiente.

5.3. Ella debe ser adecuada a las normas de la psicología y la experiencia común. En relación con estas exigencias se deben considerar las máximas e experiencia o conocimientos de hecho que se encuentran comprendidos en la experiencia común

2.2.1.14. Los medios impugnatorios. Carrión (2000) explica que la impugnación consiste en objetar, rebatir, contradecir o refutar un acto jurídico procesal de cualquier naturaleza, sea que provenga de las partes, de un tercero legitimado, es decir, de cualquier sujeto del proceso. (pág. 163).

Monroy (195) define a los medios como el instrumento que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que anule o revoque este, total o parcialmente.(pág. 466).

También se puede señalar que los medios impugnatorios constituyen aquellos actos jurídicos procesales realizados por las partes legitimadas en el proceso con la intención de poner en conocimiento del Juez los vicios o errores, que afectan a uno o más actos procesales para que este o el superior disponga su revocación o anulación sea esta de manera total o parcial, restándole de esta manera sus efectos. (Olmedo, 1982).

Siguiendo la misma línea Hinostroza (2007) nos dice que:

Los medios impugnatorios son actos procesales que se caracterizan por ser formales y motivados. Representan manifestaciones de voluntad realizadas por las partes (y Aun por los terceros legitimados) dirigidas a denunciar situaciones irregulares o vicios o errores que afectan a uno o más actos procesales, y a solicitar que el órgano Jurisdiccional revisor proceda a su revocación o anulación, eliminándose de esta Manera los agravios inferidos al impugnante derivados de los actos del proceso cuestionados por él.

2.2.1.14.1. Clases de medios impugnatorios.

2.2.1.14.1.1. Remedios.

Monroy (1995), señala que Los remedios son aquellos a través de los cuales las partes o el tercero legitimado pide se reexamine todo un proceso a través de uno nuevo o, por lo menos, el pedido de reexamen está referido a un acto procesal. El rasgo distintivo está dado porque el remedio está destinado a atacar toda suerte de actos procesales, salvo aquellos que están contenidos en resoluciones.

En tal sentido los remedios son aquellos medios impugnatorios encaminados a lograr que se anule o revoque, ya sea en manera parcial o total determinados actos procesales que no se encuentran contenidos en resoluciones. (Vescovi, 1978).

2.2.1.14.1.2. Recursos.

Para Couture (1978), Recurso quiere decir, literalmente, regreso al punto de partida. Es un recorrer, correr de nuevo, el camino ya hecho.

De igual modo los recursos son los medios impugnatorios destinados a lograr la revisión de una resolución que se encuentra afectada por vicio o error sea esta de forma o de fondo, con la finalidad que sea anulada o revocada total o parcialmente por el propio órgano o por el superior jerárquico que emitió el acto cuestionado.(Morales, 1997)

Para concluirlos recursos son los medios que la ley otorga a las partes en ciertos casos para reclamar de las resoluciones judiciales y están determinados y regulados por la ley.

A). Reposición. Es el recurso procesal que se interpone contra los decretos que expida el órgano jurisdiccional, a fin de que los modifique o revoque. (Del rosario 2009).

En otras palabras este recurso constituye un medio impugnativo horizontal por el cual se solicita que el mismo órgano que dictó una providencia mere-interlocutoria (decreto) o de trámite lo revoque por contrario imperio.

B). La apelación. Para Hinostroza, (1999):

“La apelación es aquel recurso de alzada formulado por quien se considera agraviado con una resolución (auto o sentencia) que adolece de vicio o error y encaminada a lograr que el órgano jurisdiccional superior en grado al que la remitió la revise y proceda a anularla o revocarla, ya sea total o parcialmente dictando otra en su lugar u ordenando al juez que, expida una nueva resolución de acuerdo a los considerandos de la decisión emanada del órgano revisor.”

De la misma manera Costa (1990), asevera que:

“La apelación es el recurso procesal que tiene por objeto el control de la función judicial y se funda en una aspiración de menor justicia ,remedio por el cual se faculta al litigante agraviado por una sentencia o interlocutoria, a requerir un nuevo pronunciamiento de un tribunal jerárquicamente superior para que , con el material reunido en primera instancia y el que restringidamente se aporte en la alzada, examine en todo o en parte la decisión impugnada como erróneamente por falsa apreciación de los hechos o equivocada aplicación o interpretación del derecho , y la reforme o revoque en la medida de lo solicitado.”

En atención a lo expuesto y en concordancia con el código procesal civil el recurso de apelación tiene por objeto lograr que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

C). La queja. Es un medio impugnatorio que la ley reconoce a favor de las partes, cuando interpuso recurso de apelación o recurrido en casación se produjo denegatoria por parte del órgano jurisdiccional. (Del rosario, 2009).

Recurso extraordinario que emana da las facultades disciplinarias de los tribunales superiores de justicia, y que tiene por objeto solicitar la aplicación de una medida disciplinaria en contra

de un juez y obtener la adopción de las medidas necesarias para reparar la falta o el abuso cometido con motivo de la dictación de la resolución.(Calamandrei,1997)

Es muy importante decir que la existencia de este recurso resulta muy importante porque con esta se garantiza que los jueces no actúen arbitrariamente en materia, sin conceder o no los recursos de apelación.

D). La casación. Morales (1997) nos informa que casación proviene del latín “casare” que significa anular. En consecuencia significara recurso de nulidad. (pag7).

Para Calamandrei (1997) la Casación es: “una acción de impugnación que se lleva ante el órgano judicial supremo para obtener la anulación de una sentencia de un juez inferior, que contenga un error de derecho en la decisión de mérito”.

La casación es un recurso que materializa un acto de voluntad del litigante, por el que se solicita la revisión de la sentencia dictada en segunda instancia, amparándose en un error de derecho de derecho al juzgar o en un error o vicio procesal que desnaturaliza la validez de la sentencia emitida. (Alfaro, 1979).

Entonces se inferir que este recurso es un recurso extraordinario, que se puede interponer contra las sentencias que ponen fin a la instancia y que tienen un vicio, ya sea por error en la aplicación o interpretación de la ley o por un error en el procedimiento que la hace nula, Con el objetivo de que la Corte suprema anule la sentencia impugnada, ordenando al inferior jerárquico que emita nuevo fallo o para que se pronuncie sobre el fondo del asunto en forma definitiva.

En cuanto a lo relacionado a materia laboral este recurso tiene por fines esenciales obtener la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y unificar la jurisprudencia nacional.

2.2.1.14.2. El recurso impugnatorio en el proceso judicial en estudio.

En el expediente materia de estudio de la presente tesis se formuló el recurso de apelación contra la resolución N°10, por las dos partes intervinientes en el proceso (demandante y demandado):

a) Demandante. Solicitó la reformulación de la sentencia, por considerar que la pretensión debió ser amparada sobre la base S/1900.00 según la remuneración percibida mientras laboraba para la emplaza.

b) Demandado. Solicitó se revoque la sentencia y asimismo se declare infundada la pretensión demandada, por haber existido una errónea interpretación de la culminación de la relación contractual.

2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.

2.2.2.1. Identificación de la pretensión. En relación al petitorio de la demanda contenida en el expediente materia del presente estudio es: el pago de indemnización por despido arbitrario. (Expediente N° 2039-2009-0-2001-JR-LA-02).

2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar el despido arbitrario.

2.2.2.2.1. El trabajo.

De acuerdo con Levagii (2000):

“El trabajo es aquel conjunto de actividades que dignifica al humano y permite el desarrollo de sus propias capacidades, siempre apegado a los principios y normas laborales fundamentales garantizando una remuneración justa y proporcional al trabajo realizado, protección social y no discriminación.”

Otro significado que se le da al trabajo es, que es una de las categorías centrales de la sociología, puede definirse como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico y/o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que tiene que trabajar para vivir o vive del trabajo de los demás. (Sanchis, 2011).

Cabe hacer mención que el trabajo es entendido además por nuestra constitución vigente como un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

2.2.2.2.2. Derecho del trabajo.

El artículo 22° de la constitución política de 1993 enuncia que “el trabajo es un deber y un derecho”.

Para De la Cueva, “el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.

De Buen (2005), dice que el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

El derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas empleadores; entre trabajadores entre sí y entre empleadores entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino.

Según De Buen (1981), el derecho al trabajo se traduce en una fórmula que indica que todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo.

Al respecto, Marcenaro (1965), señala que lo primero a distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de este; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de

otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajo en particular.

Finalmente se puede decir que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

2.2.2.2.1 Características del derecho del trabajo

Para Lemus (2009). El derecho del trabajo presenta cinco características las cuales presenta en el siguiente orden:

1.- Es un derecho protector de la clase trabajadora. Consiste en la legislación laboral que busca apoyar y resguardar a los trabajadores, siendo éstos los más débiles en una relación de trabajo. Así pues, los trabajadores débiles en su Capacidad económica, social y cultural, se unen para ser fuertes por el número.

El autor Mario de la Cueva objeta que el derecho del trabajo, sea el que proteja a la clase trabajadora, ya que ésta no lo requiere, porque posee la fuerza necesaria para algún enfrentamiento, de igual a igual, y aun con el Estado, el cual protege a la burguesía. El mismo autor considera a este Derecho como proteccionista, al tratarse de una concesión otorgada por el Estado.

2.- Es un derecho en constante expansión. En lo que se refiere al ámbito de Aplicación, este derecho va creciendo de manera ininterrumpida.

3.- Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. El derecho Laboral existe sobre la base de que los derechos que protegen a los trabajadores, se encuentran contemplados en el ordenamiento laboral, constituyendo el mínimo que debe reconocérseles, y que pudieran ser mejorados pero no disminuidos. Se les conoce como “sociales”, en virtud de que están destinados a proteger a los Trabajadores.

4.- Es un derecho irrenunciable. Puesto que en nuestro ámbito laboral, los derechos laborales son irrenunciables.

5.- Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora. En virtud de que pretende restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, ya que ha sido explotada en el capitalismo.

2.2.2.2.3 Mecanismos de protección del trabajo.

2.2.2.2.3.1 Estabilidad laboral. Es un escudo reparador del principio de continuidad de la relación laboral, la cual solo se debe resolver válidamente cuando exista algún motivo justificado. (Rodríguez, 1968).

También se define como estabilidad laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada. (Paredes, 1997).

Por su parte De la fuente (1976) define a la estabilidad laboral como “la garantía de continuidad y permanencia del vínculo laboral, mientras subsista la causa que le dio origen y no sobrevenga causa legalmente justificada para su extinción”.

Para el mismo autor la estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

Por otro lado se puede decir también la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

Asimismo, la estabilidad en el trabajo o los trabajos constituye la versión más amplia y , a

grandes rasgos, consiste en procurar al trabajador continuidad en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa.

En palabras de Villavicencio (1996), sin la estabilidad laboral, serían mínimas o nulas las posibilidades de ejercicio de los derechos individuales o colectivos y los mecanismos para la tutela de los mismos no tendrían la suficiente exigibilidad frente al empleador. Así, la estabilidad, es, como la garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales.

En realidad la estabilidad en el empleo se manifiesta como una necesidad para lograr la justicia social, ya que tiene como finalidad generar una certeza a favor del trabajador de que cuenta con una fuente de trabajo, dicha finalidad puede ser inmediata, y es la que se refiere al presente, es decir, tener un trabajo permanente que le permita obtener ingresos suficientes para solventar sus necesidades primordiales, y la mediata que consiste en generar prestaciones que con el simple transcurso del tiempo, por ley el trabajador tendrá derecho a ellas una vez que sea separado de su fuente de trabajo en forma voluntaria o por el incumplimiento de sus obligaciones.

En suma se puede decir que el sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios.

A).- clases de estabilidad.

Pasco (1987), identifica dos clases de estabilidad laboral:

a). Estabilidad laboral de entrada constituye una primera barrera de protección destinada a la conservación del empleo con base a la preferencia por la contratación a plazo indefinido.

Con la estabilidad laboral de entrada se pone en evidencia la directa relación que existe entre la naturaleza de la labor a desempeñar y la duración del contrato a celebrar, según la cual, a las labores permanentes le corresponden contratos de trabajo de duración indefinida, siendo la temporalidad la excepción, siempre y cuando el supuesto de hecho para recurrir a una modalidad de contrato temporal este habilitado como causa objetiva por una ley y se cumplan

los requisitos e forma por ella exigidos.

b). Estabilidad laboral de salida se configura como una garantía destinada a limitar la capacidad extintiva del contrato de trabajo por iniciativa del empleador.

Sobre esta clase de estabilidad también se agrega que esta se da cuando una vez terminado la relación laboral y lo que desprende de ello, donde se busca la protección al trabajador, la constitución reconoce este tipo de estabilidad.

Cabe resaltar que Dentro de la estabilidad de salida se encuentra la absoluta y relativa: la primera, se da “ante la terminación del contrato del trabajo no prevista en la ley, ordenando para tal caso la nulidad del despido y la reposición del trabajador pudiendo optar este por la indemnización; en cuanto a la segunda puede ser subdividida en propia e impropia “Propia: lleva a que se declare la nulidad del despido sin reposición efectiva, Impropia: conduce solo a indemnización, es despido no se declara nulo.

En definitiva, pues. La estabilidad laboral de salida se refiere a la prohibición del despido injustificado o arbitrario.

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

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

En el Perú, el sistema que predomina como regla es la estabilidad relativa impropia, constituyendo una excepción el caso de despido nulo que solo se produce por causales

expresas previstas en la ley.

2.2.2.2.4. Indemnización por despido arbitrario. Corresponde a la amplia noción de resarcimiento, entendido como remedio subrogatorio, de carácter pecuniario, del interés lesionado. Según su etimología la indemnización consiste en dejar indemne al perjudicado por reintegrarle pecuniariamente su interés lesionado. (Recoba, 2010).

Cabanellas (1979), manifiesta que entendemos por indemnización al resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable y del que ha recibido, enfocado desde la víctima. (pág. 692).

Según Morales, (1983):

“La indemnización por despido injustificado tiene carácter de reparación suplementaria a la compensación por tiempo de servicios, que la naturaleza jurídica de esa indemnización especial es una prestación en dinero que el empleador hace a su ex-servidor para reparar en parte el daño causado por la ruptura violenta e injustificada de la relación laboral; que esa indemnización especial tiene además fines de previsión por el tiempo en que el trabajador queda desocupado y sin Posibilidad en algunos casos de obtener trabajo adecuado.”

En suma la indemnización es la medida que tiende a hacer desaparecer las violaciones cometidas o el daño engendrado por el empleador contra su trabajador producto de un acto arbitrario como lo es el despido ilegal.

2.2.2.2.4.1. La indemnización como respeto a la dignidad del trabajador.

el Estado y los particulares (sociedad), están en la obligación de cautelar el respeto al hombre y su dignidad, y en especial en aquellas relaciones privadas donde existe desigualdad real como son las relaciones laborales, por tanto es necesario reconocer el fundamento indispensable para hacerlo efectivo: el principio general de “tutela de la dignidad humana de la persona”, que implica como afirma Galantito (2004), la defensa de los “valores” que ella implica, en todas sus manifestaciones como son el de sus derechos fundamentales y la de

equilibrio interno que tiene que existir entre ellos, en cuanto que toda persona debe ejercer sus actos respetando a su vez el principio de *neminem laedere* (cautela), fundado en la necesidad de no provocar daños a la dignidad humana del otro, caso contrario debe indemnizarse dicho daño.

en esa dimensión, el derecho a no ser despedido sin causa justa, ha logrado no sólo su inserción como derecho fundamental en nuestro ordenamiento constitucional, sino como bienes supremos de la civilización, por tanto su protección integral constituye también la otra cara de dicho reconocimiento legal y social y el reconocimiento del principio de tutela de la dignidad de la persona, así como de optar la legislación nacional como así lo ha hecho la nuestra en el caso del régimen laboral privado de indemnizar por el daño provocado por un despido arbitrario, constituyéndose en un instrumento de naturaleza jurídica que sirve para darle protección.

Así pues, evidentemente la indemnización constituye un instrumento de protección de los derechos laborales, si por esta se entiende como debe ser no sólo la acción que apunta a evitar o a frenar su vulneración antes de que ella se haya consumado, sino también, la que cumple *est post facto* respecto del derecho ya irremisiblemente lesionado, sobre la base de volver por sus fueros mediante la compensación (reparación) por el daño ocasionado.

La idea básica en la que se funda la prohibición de no afectar el derecho al trabajo y a no ser despedido injustificadamente, así como el reconocer la responsabilidad del empleador por un acto arbitrario de despido, al igual que todas las demás formas y tipos de responsabilidad, es a la vez sencilla y fundamental: la vieja idea del *neminem laedere* (“no debe causarse daño a nadie”), que los romanos izaron como uno de sus más terminantes mandamientos jurídicos y que, por lo demás, ciertamente debe ser piedra angular de la convivencia humana en cualquier sociedad civilizada.

He ahí la síntesis, de que el despido arbitrario es un acto que afecta el derecho al trabajo y a la dignidad del trabajador, lo que trae consigo que el actor del mismo (empleador) asuma las consecuencias desventajosas (responsabilidad) de tales actos u omisiones, y deba reparar a la víctima.

2.2.2.2.5. El contrato de trabajo y la relación laboral.

2.2.2.2.5.1. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo verbal o escrito, que crea, modifica, regula o extingue relaciones jurídicas entre las personas. El contrato de trabajo es, por tanto un acuerdo entre el trabajador y el empleador; que crea la relación laboral, por lo que el trabajador opera bajo la dirección y el control del empleador; a cambio de una remuneración. (Paredes, 1997).

Para Ferrari (1979), “el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”.

Del mismo modo el autor Ruprecht (1975), establece:

“El Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona (Trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración.”

A.1- Caracteres del contrato de trabajo.

Mosset (1968), expone que el contrato individual de trabajo, tiene los caracteres siguientes:

a) Es consensual, porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto; son consensuales todos los contratos para cuya eficacia no se requieran determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta. Esto quiere decir que al formalizar una relación laboral el consentimiento tiene un papel importante para la creación de la misma.

b) Es conmutativo, porque las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o pérdida que les cause este. Como quedo establecido con anterioridad como consecuencia de la

contratación individual el trabajador recibe por la prestación de sus servicios una retribución normalmente en dinero y el patrono aumenta su patrimonio como consecuencia de dicha prestación.

c) Es oneroso, se entiende que un contrato es oneroso por que el patrono se beneficia del trabajador y el trabajador recibe un salario de su patrono por ejemplo: una empresa de celulares contrata a su vendedores de teléfonos, la empresa se beneficia de la venta de sus empleados y el vendedor recibe su salario y porcentajes extras por la venta.

d) Es bilateral, porque ambas partes contratantes (patrono y trabajador), se obligan recíprocamente la una hacia otra. El carácter bilateral del contrato individual de trabajo se deduce de la propia definición legal, pues dicha definición establece que mediante la contratación individual surge un vínculo de naturaleza económica y jurídica entre patrono y Trabajador.

e) Es personal, porque se celebra entre los propios interesados en la Contratación.

f) Es de tracto sucesivo, porque sus efectos se prolongan en el tiempo.

g) Es principal, porque subsiste por sí solo, sin necesidad de ningún otro contrato.

A.2- Sujetos del contrato de trabajo. Siguiendo Del rosario, (2009).

a) El trabajador.

Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado; el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración.

Según el diccionario de la real Academia se llama trabajador a la persona que trabaja, también sinónimo de obrero y de jornalero.

Teniendo en cuenta al mismo autor Para que a una persona se le pueda denominar trabajador,

debe reunir varios requisitos a saber:

- Debe tratarse de una persona física.
- La realización de un trabajo, de una actividad, ya sea material o intelectual.
- Que el trabajo se realice por cuenta ajena.

b) El Empleador.

Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.

El mismo autor señala también que empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

Empleador es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores Subordinados a él.

A.3- Clases de contrato.

a).Contrato a tiempo indeterminado

Es la forma de contrato de trabajo que no tiene un término de finalización. Generalmente concluye con la jubilación del trabajador, su renuncia, muerte o despido. (Gomes, 2000).

Siguiendo la misma línea el mismo autor agrega que el contrato a tiempo indeterminado Es aquel que tiene una fecha de inicio pero no una fecha de culminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su culminación

Este tipo de contrato es el contrato de trabajo general, pues para que se entienda que no es un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, debe ser pactado por escrito por las partes. Siempre se entiende que el contrato es por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario.

b).Contrato de trabajo a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la

prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

c).Contrato de trabajo sujeto a modalidad.

Es aquel que se celebra motivado por la constitución de la empresa, el inicio de la actividad productiva, la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes.

Según Ferrari ,1979:

“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar u obra que se va a ejecutar.”

-Modalidades.

1. Contratos de naturaleza temporal

a. Contrato por inicio de nueva actividad

Es aquel que se celebra motivado por la constitución de la empresa, el inicio de la actividad productiva, la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes.

Su duración máxima es de tres años.

b. Contrato por necesidades de mercado

Es aquel que se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la Producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun Cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la Empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Deberá tratarse de un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la Actividad productiva. El contrato puede ser renovado sucesivamente hasta cumplirse el plazo máximo de cinco años.

c. Contrato por reconversión empresarial

Es el que se celebra debido a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

2. Contratos de naturaleza accidental

a. Contrato ocasional

Es aquel que se celebra con el objeto de atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

b. Contrato de suplencia

Es el celebrado con la finalidad de sustituir a un trabajador estable, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en los dispositivos legales y convencionales vigentes. En tal caso, el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación, la extinción del contrato de suplencia.

Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

c. Contrato de emergencia

Es el que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor (causa no imputable a las partes, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso).

La duración será la que resulte necesaria según la emergencia.

3. Contratos para obra o servicio

a. Contrato para obra determinada o servicio específico

Es aquel celebrado para la realización de una obra o servicio previamente establecido y con una duración, la misma que estará sujeta a la conclusión o terminación de la obra o del servicio, en forma total o parcial. El plazo será el que resulte necesario, pudiendo celebrarse las renovaciones que resulten igualmente necesarias para la conclusión de la obra o servicio respectivos.

b. Contrato intermitente

Es el que se celebra para cubrir las necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación. Tal derecho puede consignarse en el contrato primigenio o en los posteriores que suscriban las partes. El derecho operará automáticamente, sin necesidad de nueva celebración o renovación del contrato. El contrato debe consignar con la mayor precisión, las circunstancias o condiciones requeridas para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

c. Contrato de temporada

Es el que se celebra con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva.

Se asimilan a este régimen las actividades feriales y los incrementos regulares y periódicos de nivel de actividad normal de la empresa o de la explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año.

En el contrato debe constar necesariamente por escrito lo siguiente:

- La duración de la temporada;
- La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación;
- La naturaleza de las labores del trabajador.

Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas, tendrá derecho a ser contratado para las temporadas siguientes. Para hacer efectivo este derecho, el trabajador deberá comunicar a la empresa dentro de los quince días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

2.2.2.5.1.1 Formas de extinción del contrato de trabajo.

a) Por la voluntad unilateral del trabajador

La renuncia o retiro voluntario del trabajador Según (Grisolia, 2004: 631), la renuncia se puede definir como el “acto jurídico unilateral y recepticio que no requiere la conformidad o el consentimiento del empleador: es suficiente que llegue a la esfera de conocimiento del empleador; en el momento en que es recibida, la comunicación queda perfeccionada y se extingue el vínculo laboral.”

Se refiere a que la decisión del trabajador de poner fin a la relación laboral constituye causa suficiente para la válida extinción de ésta. Dicha premisa se entiende que la Ley no obliga al trabajador a que exprese su decisión, es decir, no exige que ponga en manifiesto la razón de su renuncia. En contrapartida con la extinción por voluntad del empleador, por Ley requiere que ésta se exprese en alguna causa, y que además, tenga el nivel de justificación suficiente.

b) La jubilación voluntaria (jubilación-derecho)

Según nuestra legislación sobre Seguridad Social y, también, la referente al Derecho Laboral, es posible distinguir cuando menos, dos formas en las que pueden producirse la jubilación: por voluntad del trabajador, o por decisión ajena al trabajador, bien se trate de la decisión del empleador o por mandato de ley.

c) Por voluntad unilateral del empleador

Como ya se ha dicho en párrafos anteriores, el despido es una de las causas de extinción de la relación laboral más trascendentes, cuyo origen reside en la voluntad del empleador.

Como quiera que dediquemos al concepto de despido un capítulo aparte, nos remitiremos al mismo para exponer lo referente a esta causa de extinción. Alonso (1981: 559) define al despido como “el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación del trabajo }

d) Por voluntad concurrente de ambas partes: Mutuo disenso

Para Rubio (2004: 557) el comportamiento tácito para la extinción del vínculo laboral, “es necesario que las conductas de ambas – ya sea por acción u omisión - se concluyan categóricamente la existencia de la voluntad rescisoria. En el caso del trabajador esto significa colocarse en la situación denominada abandono-renuncia”; en el empleador, la falta de acción

ante el incumplimiento de aquél.” En la misma línea (Grisolia, 2004: 633) considera que “es una forma de extinguir el vínculo laboral mediante un acuerdo celebrado entre ambas partes; es decir que quienes voluntariamente dieron origen a la relación labora también tienen la facultad de ponerle fin.” Consideramos que es la manifestación típica de la voluntad conjunta de las dos partes del contrato de trabajo en orden a su extinción. Podría decirse que, en este caso, la relación laboral se extingue en la misma forma en que nació: por acuerdo de acuerdo de partes.

e) Por desaparición de las partes

Fallecimiento del trabajador siendo una de las características del contrato de trabajo la prestación personal y directa del servicio, la muerte del trabajador opera como causa de extinción del contrato laboral (LPCL, Art. 16). En cuanto a esta situación, “no hay mayor discusión que hacer, porque el contrato de trabajo es *intuitu personae*; en consecuencia, habiéndose comprometido el trabajador a ejecutar las labores impuestas de modo personal, su fallecimiento, de pleno derecho, extingue la existente relación laboral.” (Gómez, 2000: 494)

Fallecimiento del empleador persona natural tratándose, en cambio del empleador, la situación es distinta y resulta necesario distinguir si el empleador es una persona jurídica o es persona natural. En la economía moderna, la constitución de las empresas o vale decir configuración del empleador, se constituye como personas jurídicas, las cuales están constituidas por socios o accionistas; ellos a su vez pueden cambiar frecuentemente por razón de transferencia de acciones o demás. Por ello, en estas clases de empresas, la muerte de un socio o accionista, aunque se trate de principal o mayoritario, es irrelevante para la continuidad de la empresa; y con ello no genera implicancias en la relación laboral. Situación distinta sucede en el caso de que el empleador sea persona natural, a razón de que a la muerte de este, el vínculo laboral se extingue así como su negocio o actividad económica.

f) La jubilación o incapacidad del trabajador

- Jubilación obligatoria Están relacionadas con el D.L N° 19990 y el D.L N° 20530 que laboran para el estado y están regidos por la normatividad laboral de la actividad privada. Es obligatoria y automática para el varón o la mujer que hayan cumplido 65 años de edad, pues al cumplirse dicha edad, automáticamente se extingue la relación laboral.

- Invalidez absoluta permanente La figura de invalidez absoluta permanente del trabajador como actos jurídicos resolutorios, lo han previsto los arts. 16, Inc. E y 20 de la LPCL. Por invalidez se entiende que “son circunstancias derivadas de la relación laboral o exterior a ella que ocasionan la imposibilidad o ineptitud del trabajador para proseguir laborando de manera regular.” (Gómez, 2000: 495)

2.2.2.5.2 La relación laboral.

La relación laboral es entendida como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo. (Rodríguez, 1968).

De la misma forma se dice que la relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el asalariado y otra persona, denominada el empleador o el patrón, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de remuneración.(Mosset,1968)

Dicho en otros términos la relación de laboral es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores .que sirve para establecer derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador.

2.2.2.5.2.1. Elementos de la relación laboral. Según Mujica (2003), son los siguientes:

A. La prestación personal del servicio. Está referido que el servicio para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.

En este punto Rendón (1981) señala: este elemento del contrato de trabajo, es el que obliga al trabajador a prestar un servicio personal; la posibilidad de sustitución contradice el carácter personalísimo de la prestación y con ella el contrato de trabajo, en tal sentido, esto quiere decir que si el trabajador en algún momento y por cualquier motivo no pudiera asistir al contrato de trabajo a prestar el servicio para el que fue contratado, no puede mandar a alguien

para que lo reemplace o para que realice su trabajo, pues de hacerlo estaría desnaturalizando el contrato de trabajo. (p. 50); esto significa, que la ejecución del contrato se materializa con el trabajo personal. De ahí que el carácter "personalísimo" es inherente al contrato de trabajo. El artículo 5° del decreto supremo N° 003-97-TR expresa: "los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores". (El trabajo familiar).

La mención a la prestación personal como nota tipificante del contrato de trabajo, a la que hace alusión este artículo, resulta explicable puesto que la labor a desarrollar es indesligable de la persona del trabajador.

De lo expuesto se desprende que si el trabajador se incapacita para el cumplimiento de su actividad, de manera temporal o definitiva, o fallece, la relación laboral se suspende o se extingue, según los casos (artículos 45° y 49° del D. Legislativo 728).

B. Subordinación. Aquella situación en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, quien tiene facultades para normar las labores (poder reglamentario), dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas (poder de dirección), y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (poder sancionador).

Después del concepto anterior podemos agregar que se entiende por subordinación, el estado de limitación de autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido a su salario, por razón de un contrato; y que se origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mayor beneficio de la empresa.

En la relación laboral se considera la subordinación como una condición que tiene por finalidad esencial la de producir, y esa condición, si no se guía y dirige por voluntad capaz para dirigir y guiar, puede neutralizarse en su eficacia.

-Rasgos esenciales de la subordinación:

La subordinación, según el tratadista citado párrafos atrás tiene los siguientes rasgos, enumerados de la siguiente manera:

- Consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el trabajador.

- Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprendida;

- El poder del empleador como facultad jurídica se refiere tan sólo a dirigir la actividad laboral del obrero a fiscalizarla y a hacerla cesar.

- La subordinación no implica distinciones entre trabajo material y trabajo intelectual.

C. Remuneración. Constituye la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador por sus servicios. Debe de entenderse por remuneración como aquel íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea su forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

Por remuneración también se entiende a la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia.

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgado en crudo o preparado y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tendrán naturaleza remunerativa cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena. Conforme lo define el artículo 6o del D.S N° 003-97-TR.

Debemos hacer presente que no constituye remuneración, para ningún efecto legal, los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del T.U.O. del D. Legislativo N° 650.

2.2.2.2.6. Despido.

2.2.2.2.6.1. Definición.

En líneas generales debemos decir que el despido se produce porque existe una situación de conflicto en la relación laboral, donde el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión del empleador, esta decisión puede ser justificada si se han presentado las causales que configuran la extinción del contrato de trabajo, pero si la decisión del empleador es arbitraria nos encontramos ante un despido lesivo de derechos constitucionales.

Según lo define García (1981), en un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto del despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada.

De manera semejante Olea (2002), lo concibe como “la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario.

Por otro lado tenemos que el despido, en ejercicio de su facultad o poder disciplinario, el empleador pone termino a la relación laboral por causas relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador, conforme lo establece la ley. (Miranda ,2012).

Finalmente el despido se consolida entonces como un acto jurídico extintivo de las obligaciones fundado en la libertad negocial privada que produce la extinción del contrato por decisión del empleador.

2.2.2.2.6.2. Características.

Montoya (1990), el despido presenta las siguientes características:

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

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

D).- Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.

2.2.2.2.6.3. Tipos de despidos.

A) El Despido por causa justa.- El despido por causa justa es la decisión patronal de poner término a un contrato de trabajo en curso de ejecución, en virtud de que el trabajador ha faltado grave e injustificadamente a sus deberes contractuales esenciales y/o disciplinarios, por acción u omisión, y que hayan causado daño a la empresa, haciendo imposible, por este hecho la permanencia del trabajador en su centro de trabajo. (Valdez, 1999).

Este puede ser utilizado por el empleador cuando un trabajador ha incurrido en alguna de las causales señaladas en la norma, que pueden estar relacionadas con la conducta o con la capacidad del trabajador. Siendo para ello necesario que el empleador siga el procedimiento establecido en la ley, es decir, el preaviso correspondiente para que el trabajador se defienda de los hechos que se le imputan o pueda demostrar su capacidad. Una formalidad esencial a cumplir es la comunicación por escrito del despido.

De igual modo este tipo de despido se da cuando existe una causa justa debidamente comprobada que lo haya motivado entendiendo como causa justa a aquellas que taxativamente contempla en la Ley. (Jara, 2010).

a). Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador.

-El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas. Esta causa deberá ser debidamente certificada por el Ministerio de salud, a solicitud del empleador. La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido.

-El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares.

-la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

b).- Causas justas del despido relacionadas con la conducta del trabajador.

Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- La comisión de falta grave.

El concepto de “Falta Grave” es un supuesto de inconducta del trabajador, que se traduce en una infracción de sus deberes esenciales surgidos del contrato de trabajo, lo cual hace irrazonable la continuación de la relación laboral. Por la gravedad de sus consecuencias, los supuestos de falta grave, de sus consecuencias, están restringidas a las señaladas por ley, siendo imposible que el empleador pueda alegar una causal que no esté prevista expresamente.

De la misma manera, para que se produzca un despido por falta grave, el empleador debe seguir los procedimientos y formalidades contempladas en la Ley, cuya omisión dará pie a que el despido, sea declarado improcedente. (García, 1981).

- La condena penal por delito doloso.

El despido se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya; conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

- La inhabilitación del trabajador.

La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si es por un periodo de 3 meses o más. Si es por menos de 3 meses sólo hay suspensión del contrato.

B) El despido arbitrario.- es aquel acto unilateral por parte del empleador, por el cual cesa definitivamente la relación laboral. (Blancas ,2002).

El despido arbitrario se produce cuando el empleador da por terminada la relación laboral con el trabajador sin expresión de causa.

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

Al respecto Valdez, (2000) señala:

“el despido arbitrario es inmotivado, incausal, conocido por la doctrina como despido ad nutum; esto quiere decir, que el empleador no se toma la molestia de indicar la o las razones contenidas en el despido asumido o, simplemente señalándolas, carece de elementos suficientes para demostrarlos en juicio, probándose, de esta manera, que el despido ejecutado es el resultado de su libre albedrío, antes que del respeto de la normatividad existente; por eso, tratándose de un despido encausado, el empleador responde pecuniariamente por el daño causado al trabajador por esta forma repentina de resolver su contrato de trabajo.”

El despido “arbitrario” o encausado, según nuestra legislación y la jurisprudencia, está definido como aquel acto unilateral por parte del empleador, por el cual cesa definitivamente la relación laboral, la que comprende una amplia gama de comportamientos atribuibles al empleador: el despido sin motivo alguno o por causa no establecida por ley o reglamento interno de trabajo; o que habiendo incurrido en causa justa ésta no ha sido probada en un proceso judicial por parte del empleador, o no sea suficiente para producir un efecto tan drástico sobre el contrato; y finalmente cuando no ha cumplido con respetar el procedimiento previo al despido.

Para Peña, Jenny (2015) expresa que:

“Según, el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, existen dos tipos de despido arbitrario: el que es arbitrario porque no se ha expresado causa alguna (ad nutum o incausado) y el que es arbitrario porque habiéndose alegado causa justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente, con el único efecto reparatorio para ambos, el de una indemnización.”

C) El Despido Nulo .- Un despido es nulo cuando la causa o razón determinante, es manifiestamente contraria al ordenamiento legal, ya sea de carácter discriminatorio o de reacción, constituyendo en el fondo una grave violación de derechos fundamentales del trabajador.(Jara,2010).

Se indica además que el despido nulo es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios. Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad de despido y esta es declarada fundada, este tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo Y al pago de remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido.

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca una violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. El despido nulo conlleva siempre la readmisión del individuo en el puesto de trabajo y el abono de los salarios de tramitación (los que debería haber cobrado el trabajador durante el tiempo que no ha estado trabajando).

a) Motivos del despido nulo:

Es nulo el despido que tenga por motivo:

-La afiliación del trabajador a un sindicato o la participación en actividades sindicales.

-Ser candidato a representante de los trabajadores debidamente escrito o actuar o haber actuado en esa calidad. En el caso de candidatos, es nulo el despido si se produce en el

período correspondiente entre los 30 días anteriores a la realización del proceso de elección y los 30 días posteriores a la conclusión de éste. En el caso de representantes de los trabajadores, el despido es nulo si se produce hasta 90 días después de haber cesado en el cargo.

- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure la falta grave.

-La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. Se considera discriminación una notoria desigualdad o el trato marcadamente diferenciado a un trabajador que no se encuentra sustentado en razones objetivas. También es nulo el despido que, basado en motivos discriminatorios, afecte el empleo de trabajadores con discapacidad.

-El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Ello es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

-Que el trabajador sea portador del vih/ "sida". Las personas con vih/sida pueden seguir laborando mientras estén aptas para desempeñar sus obligaciones.

D) El despido Indirecto.-

Se puede definir al despido indirecto como los actos u omisiones realizados por el empleador o sus representantes que molestan o incomodan al trabajador. como tales constituyen faltas del empleador, y tiene como objetivo, normalmente, la renuncia del trabajador, aunque en algunos casos su fin es obtener algún favor o ventaja en perjuicio del trabajador, que atenta contra su moral, dignidad, economía entre otras, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.

Para Blancas (2002), el despido indirecto es el despido que se produce como consecuencia de un acto de hostilidad que no ha sido materia de enmienda por parte del empleador a pesar del

requerimiento por escrito del trabajador, frente a lo cual este se da por despedido remetiéndole para tal efecto una carta a su empleador, siendo por ello una figura peculiar de despido ya que es el mismo trabajador quien frente a la inercia en el cambio de conducta de su empleador con la finalidad de dejar sin efecto el acto de hostilidad no le queda otra opción al trabajador que provocar la finalización del vínculo laboral.

Siguiendo al mismo autor Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. Esta falta es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquél en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio. Esta falta es aquella que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y se configura siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.
- d) La Inobservancia de medidas de higiene y seguridad, que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador.
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- g) Los actos contra la moral, y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- h) La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia laboral por adopción.

2.2.2.2.6.4. El despido y los derechos fundamentales.

Los derechos fundamentales que pudieran ser afectados mediante un despido y pudieran dar lugar a la tutela restitutoria son los derechos fundamentales laborales inespecíficos, esto es, aquellos que resultan inherentes a todo individuo y que por tanto no pueden ser objeto de menoscabo por el hecho de encontrarse sujeto a una relación laboral.

Los derechos inespecíficos no surgen de la condición propia del trabajador, sino de su calidad de persona, pero se expresan y reivindican frente al empleador, vale decir son derechos que corresponden a todos los individuos, pero son ejercidos por quienes son trabajadores y ejercen estos derechos en el marco de una relación laboral. (Valdés, 2003).

Así, el derecho a la libertad de conciencia, a la no discriminación, a la libertad de expresión a la intimidad, entre otros, son objeto de plena salvaguarda en el marco del contrato de trabajo y, por ende, cualquier despido cuyo propósito entrañe una afectación de estos derechos implicara su ineficacia y, por tanto, abrirá la vía su impugnación con efecto restitutorio.

En ese sentido, Ojeda (1987), refiriéndose al despido y los derechos fundamentales del trabajador, señala que este también tiene unos derechos fundamentales y una dignidad como persona y como ciudadano que no deben sencillamente ignorarse porque aquel otro muestre el talonario.

22.2.2.2.6.5. El despido y la dignidad del trabajador.

El trabajo es para la persona un supuesto importante de su dignidad y de su condición de ciudadano, por lo que su pérdida injustificada lesiona estos derechos.

La constitución de 1993 en su artículo 1° señala que: “La defensa de la persona humana y su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el estado”.

Desde esta perspectiva, la pérdida injustificada del empleo que arroja al trabajador a la precariedad y la inestabilidad no puede ser contemplada como un hecho desvinculado de la dignidad y de los demás derechos fundamentales del trabajador ni reducida, exclusivamente, a una cuestión económica referida a la conservación o compensación de sus ingresos.

Baylos (2009), anota que el despido como acto irruptivo expulsa al trabajador a un espacio desertizado- el no trabajo- en donde se plantea la pesadilla del sin trabajo, es decir, de la precariedad como regla de vida, con repercusiones en los vínculos afectivos, familiares y sociales.

2.2.2.2.6.6. Indemnización por Despido arbitrario y su regulación:

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

Para la Pontificia Universidad Católica del Perú (2015):

“El monto de la indemnización asciende a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. En ese caso, si un trabajador tuviera más de nueve años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 12 remuneraciones.”

Toyama, Jorge (2010) expresa:

Para los trabajadores de dirección o de confianza:

a) Trabajador de Dirección: Es quien 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.

b) Trabajador de Confianza: Es quien labora 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 reservada. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

El artículo 38° de la norma mencionada, no establece un tratamiento diferenciado en cuanto al pago de la indemnización en caso de despido arbitrario para los trabajadores de dirección o de confianza; por lo cual la mencionada obligación de pago de la indemnización será exigible respecto a estos trabajadores.

Luego Peña , Jenny (2015):

“No debe confundirse la liquidación de beneficios sociales con una indemnización; la Liquidación de Beneficios sociales es la cancelación de todo adeudo que tiene la empresa al término de la relación laboral por cualquier causa (vacaciones, gratificaciones, CTS y remuneraciones truncas) sin importar la razón de la extinción (renuncia, acuerdo, término del plazo contractual, jubilación, despido, etc.). La indemnización por despido es un concepto adicional a la liquidación y que corresponde ante un despido arbitrario o nulo –como regla, equivale a 1.5 remuneraciones por año laborado con un tope de 12 sueldos.”

Al respecto el artículo 34° de la LPCL prevé como regla el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario (despido causado no acreditado judicialmente, incausado, verbal, etc.). La excepción son los casos donde la legislación, expresamente, concede el derecho de reposición a los trabajadores: son los llamados despidos nulos.

En la misma línea, a indemnización esta prevista en el artículo 38° de la LPCL, siendo equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. En tal sentido, el pago de la indemnización en un supuesto de despido arbitrario, es independiente del pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente

2.2.2.2.6.7. Formalidades del Despido:

Cada vez que el empleador tenga que despedir a un trabajador que ha incurrido en alguna de las causas justas de despido previstas en la norma laboral tendrá que, previamente, atender a ciertas pautas formales que le permitan al trabajador realizar su defensa de los cargos imputados. El trámite de despido es consecuencia del derecho de defensa que tiene el trabajador así como la necesidad de fijar un momento específico -por seguridad jurídica- de término de la relación laboral.(Monereo,1994)

El procedimiento previo al despido diferirá de acuerdo a la causa invocada. En tal sentido tenemos que si se quiere despedir por una causa justa relacionada con la capacidad del trabajador, el empleador tendrá que cursar una carta de imputación (pre aviso) al trabajador otorgándole un plazo de treinta (30) días con la finalidad de que éste demuestre su capacidad

o corrija su deficiencia. Para tales casos el legislador no ha establecido que el trabajador tenga que responder por escrito la imputación de su falta de capacidad, en todo caso su respuesta deberá hacerla en los treinta (30) días otorgados para que demuestre su capacidad para laborar en el puesto asignado o corrija su deficiencia.

De otro parte, el procedimiento previo al despido por falta grave o por causa justa relacionada con la conducta empieza igualmente con la remisión al trabajador de una carta de imputación de falta grave (pre aviso) en la que se le detalla la supuesta falta cometida y se le concede a éste un plazo de seis (6) días naturales para que tenga la oportunidad de defenderse. Durante tal plazo el empleador podrá exonerar al trabajador de su obligación de asistir al centro de labores sin que tal exoneración limite el derecho de defensa del trabajador.

Para Arce (2008), Existe solo una situación donde el descargo no es exigible: se trata de los supuestos de comisión de falta grave flagrante en tanto la prueba concluyente y fehaciente de la inconducta del trabajador quiebra automáticamente la mutua confianza que debería haber existido entre las partes laborales.

-La carta de preaviso en el despido

En el caso del despido la carta de preaviso constituye la prestación que corresponde pagar al empleador cuando este, toma la decisión de poner término a la relación de TRABAJO sin justa causa. Tiene como finalidad permitir que el trabajador despedido, dispongan de un tiempo razonable para buscar nueva colocación, o bien, para encontrar un sustituto del puesto vacante. El preaviso puede ser dado en tiempo o en dinero.

La carta de preaviso de despido deberá indicar con precisión la causa y la fecha del cese de tal forma que el trabajador tenga clara la razón legal por la que se le separa del centro de labores, y pueda ejercer el derecho de defensa. Si bien la carta de imputación no debe tener una descripción detallada y minuciosa de los hechos que califican como falta grave, sí debe contar con una descripción mínima que permita al trabajador conocer los hechos y ejercer el derecho de defensa.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Antecedentes. Hechos, comentarios o circunstancias del pasado que influyen en hechos posteriores y sirven para juzgarlos, entenderlos o preverlos. (Diccionario jurídico Cabanellas)

Apelación. Recurso que la parte cuando se considera agraviada por In resolución de un juez o tribunal, eleva a una autoridad judicial superior: para que, con el consentimiento de la cuestión debatida, revoque, modifique o anule la resolución apelada. Pueden apelar, por lo general, ambas partes litigantes (Vocabulario jurídico).

Capacidad procesal. Presupuesto procesal que consiste en la aptitud de parte para comparecer directamente en el proceso. Se afirma que todos tenemos capacidad para ser parte, más no todos tenemos capacidad para actuar directamente en el proceso (Diccionario jurídico Darrone).

Contrato de trabajo. Es el acuerdo entre el empleador y el trabajador, por el cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al empleador, actuando bajo su dirección por un salario. (Vocabulario jurídico).

Decreto legislativo. Normas con rango de ley dictadas por el gobierno en base de una delegación de cortes (Diccionario jurídico Espasa).

Demanda. (Derecho Procesal) Presentarse ante un juez o un tribunal para que se reconozca la existencia de un derecho. En sentido amplio es toda petición formulada ante el Poder Judicial; en sentido estricto, la demanda es aquel escrito que cumple con las formalidades. (Diccionario jurídico Cabanellas).

El derecho laboral. Es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. (Diccionario jurídico Darrone).

Empleador. Es el trabajador independiente que emplea personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie. (Diccionario jurídico Cabanellas).

Estabilidad. Es el derecho que tiene un empleado a permanecer en un puesto de trabajo o una organización hasta que llegue el tiempo de su jubilación. (Diccionario jurídico Darrone).

Despido. Se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario. (Diccionario jurídico Espasa)

Distrito judicial. Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción. (Diccionario jurídico Cabanellas).

Indemnizar. Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con que se indemniza. En general, reparación. Compensación. Satisfacción. (Vocabulario jurídico)

Pretensión. Es la manifestación de voluntad dirigida al órgano jurisdiccional, por la cual una persona (natural o jurídica) se autoatribuye un derecho frente a otra y solicita sea declarado así en la sentencia de fondo (Diccionario jurídico Espasa).

Primacía de la realidad. Que en caso de discordancia entre los que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Recurso. Término genérico que abarca el total de actos jurídicos procesales de las partes que impugnan la eficacia de una resolución judicial en el mismo proceso. Por tal motivo, la

expresión “recursos impugnatorios” importa error, pues todos los recursos son impugnatorios. Significa en sentido general: regreso al punto de partida (Diccionario jurídico Espasa).

Relación laboral. Es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.(Diccionario jurídico Darrone).

Remuneración. Es la retribución o contraprestación que recibe el trabajador por realizar un trabajo y en consecuencia de un contrato de trabajo. (Diccionario jurídico Cabanellas).

Subordinación. Es la facultad que tiene un patrono, empleador o contratante, de dar órdenes a sus empleados, de disponer de su capacidad y fuerza de trabajo según sus instrucciones, necesidades y conveniencias. (Diccionario jurídico Espasa).

Trabajo. Actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. (Diccionario jurídico Cabanellas).

Trabajador. Es la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. (Diccionario jurídico Espasa).

Unilateral. Denominación dada a los contratos en la que sólo una de las partes se obliga hacia la otra, sin que ésta quede obligada, beneficiándose de la prestación de aquél. (Diccionario jurídico Espasa).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo

Cuantitativo: la investigación, se inicia con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupará de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guiará el estudio será elaborado sobre la base de la revisión de la literatura, que a su vez, facilitará la operacionalización de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Cualitativo: las actividades de recolección, análisis y organización de los datos se realizarán simultáneamente (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo

Exploratorio: porque la formulación del objetivo, evidencia que el propósito será examinar una variable poco estudiada; además, hasta el momento de la planificación de investigación, no se han encontrado estudios similares; mucho menos, con una propuesta metodológica similar. Por ello, se orientará a familiarizarse con la variable en estudio, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito será identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Será un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, orientada a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características que definen su perfil (Mejía, 2004).

3.2. Diseño de investigación: no experimental, transversal, retrospectivo

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

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias), en consecuencia no habrá participación del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010). En el texto de los documentos se evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

Transversal o transeccional: porque los datos pertenecerán a un fenómeno que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010). Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolecten por etapas, siempre será de un mismo texto.

3.3. Objeto de estudio y variable en estudio

Objeto de estudio: estará conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, indemnización por despido arbitrario existente en el expediente judicial N° 2039-2009- 0- 2001- JR-LA-02 perteneciente al Tercer Juzgado Laboral Transitorio de descarga de Piura, del Distrito Judicial de Piura.

Variable: la variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre despido arbitrario. La operacionalización de la variable se evidencia como Anexo 1.

3.4. Fuente de recolección de datos. Será, el expediente judicial el N°2039-2009- 0- 2001- JR-LA-02 perteneciente al Tercer Juzgado Laboral Transitorio de descarga de Piura; seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal, y Mateu; 2003)

3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos. Se ejecutará por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Estas etapas serán:

3.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria. Será una actividad que consistirá en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estará guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir,

será un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

3.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos.

También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

3.5.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático. Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

El instrumento para la recolección de datos, será una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), estará compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencia como Anexo 2.

3.6. Consideraciones éticas

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). El investigador asume estos principios, desde el inicio, 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). Se suscribirá una Declaración de Compromiso Ético, que se evidenciará como Anexo 3.

3.7. Rigor científico. Para asegurar la confirmabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010), se ha insertará el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, que se evidenciará como Anexo 4.

Finalmente se precisa, que la elaboración y validación del instrumento; la operacionalización de la variable (Anexo 1); Los procedimientos para la recolección, organización y calificación de los datos (Anexo 2); el contenido de la Declaración de Compromiso Ético (Anexo 3); el diseño de los cuadros para presentar los resultados, y el procedimiento aplicado para la determinación de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio, fue realizado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas (Docente en investigación – ULADECH Católica – Sede central: Chimbote - Perú).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Cuadro 1: 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° 2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura, Piura.

2016

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

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>continuidad siguió laborando para el proyecto rehabilitación infraestructura de transporte (PERT) y últimamente PROVIAS NACIONAL hasta el 23 de setiembre del 2009, fecha en la que fue cesada unilateralmente quien le remitió una carta N° 2069-2009-MTC/20, por la que prescindía de sus labores aduciendo termino de contrato y que su plaza había sido concesionada , agrega percibía una remuneración ultima de S/ .1044.00 , mensuales haciendo la acotación que debió ser legalmente de s/.1900.00.</p> <p>2.- señala que habiendo acumulado desde su fecha de ingreso 11 años ,8 meses y 22 días, su actividad se encontraba protegida contra el despido arbitrario y no podía ser cesada como se ha hecho, sin incurrir en causal de despido .señala que a partir del 01 de julio del año 2002 la demandada ya como provias nacional le hizo suscribir también en forma ilegal contratos modales de trabajo durante todo el año.2002 y 2003, los mismos que devienen en nulos de pleno derecho toda vez que al haber ganado estabilidad laboral, no podía ser contratada ni como locadora de servicios ni modalmente, toda vez que su contrato se hizo indeterminado.</p> <p>3.- señala que la indemnización de reclamo solo toma en cuenta el periodo entre el 01 de enero del 2002 al 23 de setiembre del 2009 dado que el periodo y sobre la base de una ejecutoria de la corte suprema al personal empleado se lo considero comprendido del régimen de la actividad pública.</p>	<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>III. POSICIONES Y ALEGATOS DE LA PARTE DEMANDADA.</p> <p>1.- con escrito de folios 24 a 40, se apersona la demandada a la instancia, deduciendo excepción de caducidad y de incompetencia y , absolviendo la demanda precisa que conforme se observa en la documentación adjuntada por la demandante, La relación que existió entre esta y el MTC-PROVIAS NACIONAL siempre fue de carácter netamente especial y temporal y por tanto regulada por las normas especiales contenidas en el contexto antes señalado. Agrega que la relación se inició con la suscripción del contrato de trabajo sujeto a modalidad mediante el cual se acuerda con fecha de inicio de la prestación del servicio 01 de julio del 2002, pues el contrato de trabajo que se celebró la accionante con PERT. lo hizo bajo el régimen de la actividad laboral pública.</p> <p>2. señala que como bien lo menciona el accionante y conforme aparece de todos los contratos ofrecidos por su parte como medios probatorios, estuvo contratada para obra o servicio específico (en el caso concreto cobro de peaje) en el cual celebrado entre el empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de permanencia determinada , su duración será la que resulte necesaria , sin estar limitada a plazos ni condicionamientos de ninguna clase , tal como lo enuncia el artículo 63 del texto único ordenado del decreto legislativo 728 ley de productividad y competitividad laboral.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>3.- además señala que la culminación de contrato entre la accionante y su representada obedece a un hecho completamente licito pues todos los peajes, han sido concesionados a empresas privadas, razón por la cual procedieron a liquidar en la forma legal al accionante, habiéndosele cancelado todos sus derechos económicos e incluso señala que se le cánselo un monto indemnizatorio tal como se desprende la liquidación.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura, Piura.

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

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy 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 los fundamentos fácticos expuestos por las partes, la claridad y asimismo explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, no se encontró.

	<p>costumbre ,el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.</p> <p>3.- Nuestro ordenamiento laboral , se rige por la presunción a favor del contrato indefinido o indeterminado, lo que se conoce como contrato de trabajo típico, tal es así que el artículo 4° del D. S. N° 003-97-TR, prescribe “en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presumen la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado” , sin embargo esta presunción admite prueba en contrario al añadir “El contrato de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita; y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece”. Esta segunda forma de contratación, permite al empleador contratar en forma atípica o temporal a trabajadores de acuerdo a sus necesidades, conllevando un menor costo de contratación o de protección ante la extinción del vínculo laboral; por la cual resultan excepcionales a la regla general.</p> <p>4.- El decreto supremo N° 003-97-TR , ha reconocido supuestos en los cuales a pesar de que las partes hayan celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad , este se puede convertir en un contrato de trabajo a tiempo indeterminado y otorgarse al trabajador protección que de este, siendo los supuestos de desnaturalización de contratos los establecidos en el artículo 77 de la citada norma, y que en todos los casos lo que se sanciona es la indebida utilización de los supuestos modales ,que únicamente proceden cuando existe una justificación objetiva y su alcance sea limitado en el tiempo ,asi se ha Señalado en la casación 1817-2004-Puno, “el régimen laboral se sustenta entre otros criterios en el llamado principio de causalidad. (...) en tal sentido hay una preferencia por la contratación laboral a tiempo indefinido, respecto de aquella que puede tener una duración determinada que por su</p>	<p><i>aplicación de la legalidad).</i>Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>propia naturaleza proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que va prestar”.</p> <p>5.- En este sentido, el artículo 53° del decreto supremo N° 003-97-TR, precisa que “los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando le exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar,...”; la norma en mención establece además que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden ser de naturaleza temporal, accidental y de obra o servicio; pudiendo ser los contratos de naturaleza temporal por inicio de actividad, con una duración máxima de tres años; los contratos por necesidad de mercado, por una duración máxima de 5 años; y, por reconversión empresarial, con una duración máxima de 2 años; agrega, en segundo párrafo de su artículo 74°: “en los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de (5) años”. En cuanto a la validez de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, la norma D.S. N° 003-97-TR establece en su artículo 72° y 73° ciertos requisitos formales, tales como: constar por escrito, consignar su duración en forma expresa, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral, ser presentados ante la autoridad administrativa de trabajo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>para efectos de su conocimiento y registro.</p> <p>6.- Por lo tanto analizando la cuestión controvertida, cabe evaluar y determinar si pese, a la existencia de contratos de trabajo sujetos a modalidad de duración determinada, suscritos por la recurrente y la emplazada, se ha encubierto una relación laboral que, por la naturaleza de los servicios prestados, debe ser considerada de plazo indeterminado, sujeta a los beneficios y obligaciones que legislación laboral impone para estos casos.</p> <p>7.- De los contratos de trabajo de folios 88 a 155, se verifica que la demandante fue contratada bajo dos modalidades; inicialmente bajo la modalidad de contrato por servicios no personales en folios 153 a 155, luego contrato modal por inicio de actividad hasta el 31 de julio del 2003 en folios 138; posteriormente bajo la modalidad de servicio específico en folios 133 hasta el 30 de setiembre del 2009.</p> <p>8.- De la documentación referida anteriormente, así como de los demás medios probatorios adjuntados por las partes y de las normas precitadas en las considerativas anteriores , la juzgadora llega a la convicción de las labores desempeñadas por la recurrente posee en carácter permanente y no temporal, no solo porque ello se infiere de la naturaleza del servicio, el cual resulta indispensable para este tipo de proyecto emplazado (cobro de peajes) sino porque la accionante ha venido prestando labores durante un lapso que no se</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>condice con el presente carácter temporal de las labores realizadas . ello es así porque , según consta en los contratos que obran en autos , este ha laborado para la entidad emplazada por más de 07 años ininterrumpidos en el cargo de cobrador en la Unidad Zonal Tumbes -U. peaje Sullana.</p> <p>9.- Es claro, entonces, que el vínculo laboral de la demandada ha sido objeto de una desnaturalización contractual, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 74° y 77° inciso primero del DS N° 003-97-TR que prevé que en el caso de desnaturalización de los contratos, estos deben ser considerados como de duración indeterminada, y una consecuencia de ello es que le aplica la protección en cuanto a los modos de la finalización de la relación laboral previstos para contratos de trabajo de duración indeterminada .</p> <p>10.- Considerando lo expuesto, toda vez que en los hechos existió una relación laboral de carácter indeterminado sujeta al régimen laboral de la actividad privada (por cuanto el artículo 6° del Decreto Supremo N° 033-2002-MTC, que creo el Proyecto Especial de Transporte Nacional, Próvidas Nacional, señala que sus trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral privado), es de precisar que el accionante solicita como periodo liquidable el comprendido entre el 01 de enero del 2002 al 23 de setiembre del 2009, sin embargo la demandada reconoce que la relación laboral se inició el 01 de julio del 2002 dado que el contrato anterior la accionante lo celebro con PERT, bajo el régimen de la actividad pública, por lo que no se sería atendible por este juzgado al respecto debe señalarse que tal como ya se ha resuelto en autos en su oportunidad que , tanto el programa SIMAC fue asumido por el PERT</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>y desde el 2002 por PROVIAS continuando todos los trabajos del PERT bajo subordinación de PROVIAS en forma ininterrumpida , programas en que en lo que respecta al régimen laboral del personal , es privado . Por consiguiente corresponde a la demandada PROVIAS asumir las obligaciones que se hubieran originado durante todo el periodo laborado por la accionante.</p> <p>11.- Siendo así, con respecto a la indemnización por despido arbitrario, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 38° Decreto Supremo N° 003-97-TR “la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan; esto siempre que el empleador ponga fin a la relación laboral sin seguir los presupuestos señalados en los artículos 31 y 32° Texto Único Ordenado de la Ley De Productividad y competitividad laboral, o también cuando no se acreditan los hechos de un despido justificado; se establece además en los artículos 37 y 39° del Decreto Supremo acotado “ni el despido ni el motivo alegado de deducen o presumen , quien los acusa debe probarlos”, señalándose expresamente en el inciso 3)del artículo 27° de la Ley Procesal Del Trabajo N° 26636 que es el empleador quien debe probar la causa del despido.</p> <p>12.- El hecho de despido está suficientemente acreditado, el mismo que se produjo el día 30 setiembre del 2009; correspondiendo a la demandada acreditar la causa del mismo, la cual solo puede estar referido a una causa justa relacionada con la conducta o capacidad de la demandante en su condición de trabajadora con contrato típico; además que era de cargo de la demandada acreditar que observo el procedimiento dl despido; siendo así y al no haber</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>acreditado la causa del despido, menos el procedimiento respectivo; debe ampararse la pretensión de la recurrente, es de señalar que si bien la tesis de la emplazada es que la relación laboral concluyo por termino de contrato y por haberse concesionado los peajes , respecto de primero no resulta valida al haberse establecido la vinculación entre las partes era de naturaleza permanente y en cuanto al segundo argumento, era necesario seguir el procedimiento de ley que establecen los artículos 46° y siguientes del D.S 003-97-TR. En el mismo sentido cabe tener en cuenta que en el escrito de contestación de demanda, reconoce la existencia de una arbitrariedad en el despido, pues admite haberse fijado una cantidad de dinero por indemnización y que además consta en la liquidación de folios 73, no obstante no podrá ser deducido de la suma que se obtenga en este proceso, pues el citado documento no registra la firma de la demandante, en todo caso de haberse producido el cobro deberá deducirse en ejecución de sentencia.</p> <p>13.- Por lo tanto, a efecto del cálculo de indemnización debe tenerse en cuenta para ello la remuneración promedio efectivamente percibida y aquellos conceptos de naturaleza remunerativa como es la asignación familiar y que según informe de folios 190 192, la última remuneración fue de s/.1,090.00, por lo que corresponde se le liquide por el periodo solicitado esto es del 01 de 01 del 2002 hasta el 22 de 09 del 2009.correspondiendole de la siguiente manera:</p> <p>INDEMNIZACION F= 1 REMUNERACION Y MEDIA X AÑO-CON UN MAX .12 REMUNERACIONES</p> <p>AÑOS/MESES/DIAS</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

01-01-2002 al 31-12-2002=	1635																		
01-01-2003 al 31-12-2003=	1635																		
01-01-2004 al 31-12-2004=	1635																		
01-01-2005 al 31-12-2005=	1635																		
01-01-2006 al 31-12-2006=	1635																		
01-01-2007 al 31-12-2007=	1635																		
01-01-2008 al 31-12- 2008=	1635																		
01-01-2009 al 31-12-2009=	1635																		
TRUNCO																			
F=1REM 1/2/12 meses* 8meses																			
F= 1635/12 meses=136.25*8meses	1690																		
F=1566/360dias= 4.35*22 días	99.92																		
Total=	12,634.92																		
<p>14.- En cuanto a la pretensión accesoria de pago de intereses legales del proceso procede amparar su pretensión, pues al respecto el Decreto Ley N° 25920 del 03-12-92, señala que los adeudos de carácter laboral generan intereses lo que son establecidos por el BCR; por lo que, su pretensión de pago de intereses legales resulta amparable, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia. Y en cuanto a la pretensión de pagos de costas y costas siendo la demandada una entidad pública, se encuentra exonerada del pago de costas y costos en aplicación supletoria del artículo 413° segundo párrafo del código procesal civil, por lo que este extremo debe estimarse.</p>																			

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura, Piura

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. El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de 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 las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad, mientras que 1: razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, no se encontró. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron también 4 de 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 respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad. Mientras que 1: razones orientadas a interpretar las normas aplicadas no se encontró.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura, Piura. 2016.

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

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>VII DECISION:</p> <p>1.- FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por M.D. P.C.L. contra PROVIAS NACIONAL sobre despido arbitrario.</p> <p>2.- ORDENO que la entidad demandada PROVIAS NACIONAL cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de DOCE MIL SEISCIENTOS TREINTA Y CUATRO CON 92/100 NUEVOS SOLES (S/.12, 634.92), más los correspondientes intereses legales, sin costos, ni costas.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
	<p>3.- Consentidas o ejecutoriada que sea la presente, archívese en el modo y forma de ley Notifíquese.-</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. No cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y</p>										10

Descripción de la decisión		<p>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>											
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura, Piura

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

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y mediana; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, la claridad y que evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, y la claridad. Evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración si fuera el caso.

Cuadro 4: 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° 02039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura, Piura.2016.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	Expediente N° 02039-2009-0-2001-JR-LA-02 Pago de beneficios sociales Resolución N° 15 SENTENCIA DE VISTA Piura, 16 de diciembre de 2011 I. MATERIA Viene en apelación la sentencia de fecha 10 de agosto del 2011, inserta entre las páginas 203 a 209, mediante la cual se declara fundada la demanda interpuesta por doña M.P.C.L.contra Provías Nacional sobre despido arbitrario, y en consecuencia, se ordena que la demandada cumpla con pagar a la accionante la suma de S/. 12,634.92, más intereses legales, sin costas	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los</i></p>				X						

	ni costos.	<p>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: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
Postura de las partes	<p>II. AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA PROVÍAS NACIONAL</p> <p>El procurador público de los asuntos del Ministerio de Transportes y Comunicaciones interpone recurso de apelación contra sentencia de primera instancia, expresando como agravios los siguientes:</p> <p>1. El juzgador comete un grave error al no tomar en consideración que la demandante alega haber prestado servicios para SINMAC, PERT y últimamente para Provías Nacional, manifestando que ha suscrito contratos modales, es decir, contratos de naturaleza temporal para obra o servicio específico.</p> <p>2. Ahora bien, como se observa de la documentación adjuntada por la demandante, la</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explícita 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 explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple.</i></p>		X								6	

	<p>relación que existió entre este y el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (Provías Nacional) siempre fue de naturaleza especial y temporal, y reguladas por las normas especiales. Esta relación se inició el 1 de julio de 2002, pues el contrato con el PERT se realizó bajo régimen público, no siendo atendible en la vía ordinaria.</p> <p>3. La judicatura no ha tomado en cuenta que la accionante estuvo contratada para obra o servicio específico, con un plazo determinado, siendo su duración la necesaria.</p> <p>4. El superior jerárquico en su oportunidad debe considerar que culminación del contrato entre el actor y la demandada obedece a un hecho completamente lícito, pues todos los centros de peaje por razones de necesidad de carácter social y colectivo han sido concesionadas a empresas privadas.</p> <p>5. La judicatura comete un grave error al no considerara que en la liquidación de beneficios sociales se le cancelo a la actora la suma de S/. 11,327.40 por concepto de indemnización por</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>haberse concesionado el peaje Piura – Sullana.</p> <p>6. Aun no se cumplen con los ocho años de servicios prestados por la accionante, ya que los mismos se iniciaron el 1 de julio del 2002 hasta el 23 de setiembre del 2009, fecha en que no se cumplen los 8 años que exige el artículo 63 del Decreto Supremo N° 003-97-TR para alcanzar la calidad de contratado indeterminado, lo que es revalidado por la casación N° 1009-24-Lima.</p> <p>II. AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA DOÑA M.P.C.L</p> <p>La parte demandante interpone recurso de apelación contra sentencia de primera instancia, expresando como agravios los siguientes:</p> <p>7. El juzgado ha debido amparar la pretensión de la indemnización por despido arbitrario sobre la base de S/.1,900.00 y no sobre la base diminuta que se ha tomado en cuenta de S/.1,044.00 nuevos soles.</p> <p>8. Esta fehacientemente probado que habiéndose establecido mi remuneración a partir del mes de julio del 2002 en la suma de S/.1,900.000, la</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>misma se extendió hasta el año 20002, sin embargo a partir del mes de enero del 2003 en forma unilateral y sin que el trabajador haya aceptado una rebaja en sus remuneraciones se le redujo a la suma de S/.1,044.00 nuevos soles.</p> <p>9. Considero, que la indemnización por despido arbitrario ha debido amparares sobre la base de S/1,900.00 más la asignación familiar, ya que la Ley N° 9463 posibilita la reducción de remuneraciones, pero con la aceptación expresa del trabajador.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura, Piura

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

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **mediana**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes, la claridad y aspectos del proceso; mientras que 1: el encabezamiento, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad mientras que 3: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se

encontraron.

Cuadro 5: 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° 2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura, Piura.2016.

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

Motivación de los hechos	<p>III. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISIÓN</p> <p>10. El recurso de apelación 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. En mérito de este recurso, el juez, Tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.</p> <p>Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud, tiene las mismas facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aun admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor solo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino <i>tantum devolutum quantum appellatum</i>, y circunscribe el debate a los extremos apelados.</p> <p>11. Respecto a los agravios de la parte demandada estos se circunscriben a señalar que los contratos celebrados con la accionante son de naturaleza temporal, para obra determinada o servicio específico; además, añade que el término del contrato se debió a una necesidad de carácter</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez)).Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). No cumple.</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>					X					20
--------------------------	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

	social y colectivo, al haberse otorgado la concesión del peaje a empresas privadas.	receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple										
Motivación del derecho	12. En cuanto al contrato por servicio específico que alega haber celebrado la demandada con el actor, es de precisar que el contrato de obra o servicio específico está supeditado a la existencia de una obra o servicio específico, por lo que la duración de la relación laboral está relacionada con la causa de la contratación temporal.	1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad)</i> <i>(Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.										
	13. En el caso bajo análisis la entidad demandada no ha señalado de manera clara cuál sería la obra o servicio específico que justificaría la contratación modal de la actora, máxime si como se advierte de los contratos que obran en autos (folios 88 a 155), y del legajo personal de la actora (folios 82 a 83), desde el año 2002 la demandante se viene desempeñando en el mismo cargo. Además, resulta fundamental señalar, que por la misión encomendada la entidad demandada, Provias Nacional, que no es otra que la gestión, mejoramiento y rehabilitación de la infraestructura vial, las labores desarrolladas por la accionante en su calidad de cobradora de peaje eran de carácter permanente y relacionada con el ejercicio de sus funciones de la recurrente.	2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple. 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple. 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.					X					
	14. En consecuencia es de aplicación lo dispuesto en el artículo	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</i>										

	<p>77del Decreto Supremo N° 003-97-TR, tal como se ha señalado en la sentencia apelada, lo dispuesto en el artículo 77° del D.S. N°. 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que señala: <u>Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada</u>: (...) d) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley (subrayado nuestro).</p> <p>15. Al haberse comprobado que el contrato de servicio específico suscrito tiene, en realidad, las características y en naturaleza propias de un contrato de trabajo de duración indeterminada, es posible afirmar que cualquier decisión del empleador de dar por concluida la relación laboral solo podría sustentarse en una causa justa establecida por la ley y debidamente comprobada, razón por la cual se ha configurado en el caso de autos un despido arbitrario, toda vez que la demandada no ha demostrado la existencia de una causa justa de despido¹, ni que cumplió con el trámite señalado en los artículos 31 y 32 del decreto Supremo N° 003-97-TR², por lo que debe desestimársela apelación la demandada en este extremo.</p> <p>16. La entidad recurrente también refiere que el juez comete un grave error al no considerar que en la liquidación de beneficios sociales N° 00124 de fecha 24 de setiembre del</p>	<p><i>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>2009 se le cancelo a la actora la suma de S/.11,327.40 por concepto de indemnización por haberse concesionado el peaje Piura – SULLANA.</p> <p>Sobre este punto es de señalar que si bien corre la liquidación de beneficios sociales N° 00124 (folios 73) en la que se consiga como concepto a pagar una “indemnización” por la suma de S/.11,327.40, lo cierto es que no aprecia la firma de la actora en señal de conformidad, hecho que si demostraría que doña María del Pilar Calero López recibió los montos allí calculados, y siendo que la carga de la prueba recae en la accionada³, este agravio también debe ser rechazado.</p> <p>17. En cuanto a los agravios de la parte demandante, de la lectura de la demanda se advierte que el petitorio versa sobre la impugnación del despido y el pago de la indemnización por despido arbitrario, mas no se ha solicitado el reintegro de remuneraciones por rebaja arbitraria y unilateral por parte del empleador, por lo que mal podría el juez de la causa pronunciarse sobre un extremo que no ha sido materia petitorio.</p> <p>Es más, de la revisión del acta de la audiencia única se advierte que el juzgador al fijar los puntos controvertidos determino los siguientes: “1) Determinar el carácter y la naturaleza de la relación a la cual estuvo sujeto el demandante; si ha sido de carácter público o privado, civil o</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>laboral, 2) Si fuera de carácter laboral y sujeto al régimen privado determinar el record que alcanzo y si ha sido permanente o eventual, 3) Determinar si ha existido despido arbitrario o no, de ser así, el monto que corresponde por el acotado concepto”, por lo que la actividad probatoria se restringió a la prueba de la relación laboral y a la pretensión de despido arbitrario.</p> <p>18. En consecuencia, para determinar el monto de la indemnización por despido arbitrario resulta de aplicación el artículo 38 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que prescribe que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, norma que debe ser concordada con el artículo 55 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, el cual señala que la remuneración que servirá de base para el pago de la indemnización, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido, lo que se ha verificado en el caso de autos, por lo que el agravio de la accionante debe ser desestimado.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro 6: 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° 2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura, Piura.2016.

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	Median	Alta	Muy	Muy baja	Baja	Median	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]		

Aplicación del Principio de Congruencia	<p>IV.DECISIÓN</p> <p>Por las anteriores consideraciones se resuelve:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Confirmar la sentencia de fecha de fecha 10 de agosto del 2011, mediante la cual se declara fundada la demanda interpuesta por doña M.C.L .contra P.N. sobre despido arbitrario. 2. En consecuencia, se ordena que la demandada cumpla con pagar a la accionante la suma de S/. 12,634.92 (doce mil seiscientos treinta y cuatro nuevos soles con 92/100 céntimos). 3. Confirma en lo demás que contiene y que fuera materia de la apelación. 4. Notifíquese y devuélvase el expediente al Tercer Juzgado Transitorio de Descarga Laboral de Piura. Juez Superior del Tribunal Unipersonal: 	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si</p>					X					10
--	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

		<p>cumple 5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>										
<p>Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la</p>				<p>X</p>						

		<p>consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <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>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura, Piura.

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

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 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; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 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 clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración); y la claridad.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura, Piura.2016.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta					35
		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	16	[17 - 20]	Muy alta					
						X			[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho				X			[9- 12]	Mediana					
						X			[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					

	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta					
						X									
Descripción de la decisión					X										

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura, Piura.

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

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura.** Fue de rango: **muy alta.** Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura, Piura.2016.

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		6	[9 - 10]	Muy alta					36
		Postura de las partes		X					[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos					X	20	[1 - 2]	Muy baja					
									[17 - 20]	Muy alta					
		Motivación del derecho					X		[13 - 16]	Alta					
									[9- 12]	Mediana					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia					X	10	[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
									[9 - 10]	Muy alta					
									[7 - 8]	Alta					

		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura, Piura.

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

LECTURA. El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia** sobre **indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura.** Fue de rango: muy **alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: mediana, muy alta y muy alta respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y alta, respectivamente.

4.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 2039-2009-0-2001- JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, de la ciudad de Piura, ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el tercer juzgado laboral de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura (Cuadro 7).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, alta y muy alta, respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 1).

La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango alta; Porque se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, la claridad y asimismo explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, no se encontró.

Respecto a estos hallazgos, puede afirmarse su proximidad a los parámetros previstos en las normas del artículo 119 y 122 inciso uno y dos del Código Procesal Civil (Sagastegui, 2003), en el cual está previsto los requisitos que debe tener una sentencia, en la parte inicial, que comprende la posición de las partes básicamente sus pretensiones , también debe contener la narración de manera sucinta, secuencial y cronológica de los principales actos procesales, desde la interposición de la demanda hasta el momento previo de la sentencia.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango alta. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango alta (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron 4 de 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 las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad, mientras que 1: razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, no se encontró.

Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron también 4 de 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 respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad. Mientras que 1: razones orientadas a interpretar las normas aplicadas no se encontró.

El hecho de evidenciar que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, evidenció todos los parámetros planteados en el presente trabajo de investigación, permite afirmar que esta segunda parte cumple con su objeto que es manifestar los fundamentos de la sentencia, con el objeto de evitar arbitrariedades.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta lo requerido como es: 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.. Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; la claridad; y: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, y la claridad. Evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración si fuera el caso.

Estos hallazgos, revelan que esta última parte de la sentencia que conteniente la decisión del asunto controvertido, en la que el juzgador se pronuncia sobre todas y cada una de las acciones y excepciones, indicando si se aceptan o rechazan cumple con todos los parámetros exigidos para ser considerada un rango muy alto.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la sala

especializada laboral de Piura, perteneciente al Distrito Judicial de Piura (Cuadro 8).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: mediana, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango mediana. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alta y baja, respectivamente (Cuadro 4).

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

De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad mientras que 3: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 5).

En la motivación de los hechos, se encontraron, 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.

Asimismo, 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.

6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

En cuanto al, En la aplicación del principio de congruencia, se encontró se encontró 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; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, y la claridad.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 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 clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración); y la claridad.

5. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, de la ciudad de Piura fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7).

Fue emitida por el tercer juzgado laboral de la ciudad de Piura, cuya parte resolutive resolvió: declarar fundada la demanda por despido arbitrario, ordenando por lo mismo a la entidad demanda el pago de doce mil seiscientos treinta y cuatro con 92/100 nuevos soles. (Exp: N° N°2039-2009-0- 2001- JR-LA-02).

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

Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango alta; porque se encontraron se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, la claridad y asimismo explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, no se encontró.

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

En primer lugar, la calidad de motivación de los hechos fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de 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 las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad, mientras que 1: razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, no se encontró.

En segundo lugar, la motivación del derecho fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de 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 respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad. Mientras que 1: razones orientadas a interpretar las normas aplicadas no se encontró.

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

Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, la claridad y que evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la

pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8).

Fue emitida por la sala especializada laboral de Piura, cuya parte resolutive resolvió confirmar la sentencia de primera instancia en la que se ordenó el pago de doce mil seiscientos treinta y cuatro con 92/100 nuevos soles. (Exp: N° N°2039-2009-0- 2001- JR-LA-02).

4. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango mediana (Cuadro 4).

En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes, la claridad y aspectos del proceso; mientras que 1: el encabezamiento, no se encontró.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango baja, porque en su contenido se encontró 2 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad mientras que 3: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.

5. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta (Cuadro 5).

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

las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Por su parte, la calidad de la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido 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 conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

6. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 6).

Respecto a la calidad del principio de congruencia fue de rango muy alta; porque se encontraron 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; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, y la claridad.

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, y la claridad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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.

Arce, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo.* Lima: Palestra, P, 536.

Arévalo, J. (2010). “*El derecho procesal de trabajo* “. Separatas en Diplomado de Especialización y Actualización en Derecho Procesal Laboral. Arequipa.

Aroca. (2000). *introducción al proceso laboral.* Barcelona. Editorial Bochs.

Alcalá, N. (1968) .*Veinticinco años de evolución del derecho procesal.* México.

Alfaro. (1979). *La Casación Civil en el Perú*

Alvarez, M. (2005). *Tesis La indemnización constitucional de los Trabajadores por despido injustificado en la Empresa privada de la ciudad de san miguel.* El salvador.

Azula, J. (2006). *Manual de derecho procesal, t.I, teoría general del proceso, 9ª ed.* Bogotá. Edit. Temis.

Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil.* Lima. Ediciones Jurídicas.

Baylos, A. (2009). *El despido o la violencia del poder privado.* Editorial Trotta. Madrid.

Barassi, L. (1968). *Tratado de derecho del trabajo. Tomo II,* Editorial Alfa, Buenos Aires, Argentina.

Bacre, A. (1986). *Teoría general del proceso.* Buenos aires. Editorial abeledo-perrot.

Blancas C. (2002) *el despido en el derecho laboral peruano*”.Ara editores .lima, Perú; .pg 118.

Bello, H. (1968). Derecho procesal civil. Editorial estrados. Caracas.

Banacloche, J. (2011). Aspectos fundamentales del derecho procesal .Editorial la ley actualidad. Madrid.

Cabanellas, G. (1976). *Diccionario de derecho usual*. 9a. ed., Buenos Aires, Heliasta. Tomo II.

Carrión, J. (2000). *Tratado de derecho procesal civil*, volumen II, editora jurídica Grijley, lima, pág. 33

Calamandrei. (1997). *estudios de derecho procesal*. Buenos aires.

Calamandrei, P. (1983). *La Casación Civil*. Tomo 1. Pág. 368.

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)

Casarino, M. (1967).derecho procesal civil. Santiago de chile. Editorial jurídica de chile.

Castillo y Vila (2002), “Hacia una nueva interpretación del despido arbitrario”Bogotá.

Comópolis, M. Oralidad. (2010) *El Nuevo Paradigma. En: Soluciones Laborales*. Gaceta Jurídica, N° 25, p. 55.

Couture.(1990).*Fundamentos del derecho procesal civil*. Buenos aires. Editorial depalma.

Couture, E. (1976). *Vocabulario jurídico*. Buenos Aires, Ediciones Depalma.

Costa, A. (1990). *Recurso ordinario de apelación ante la corte de justicia*. Buenos aires. Ediciones De palma.

Carnelutti, F. (1952). *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Tomo I Ediciones Jurídicas Europea América. Bs. As. Pág. 115.

Chioventa, G. (2008) .*Instituciones de derecho procesal civil*. México .editorial Jurídica Mexicana

Cuba Salerno R. (1998). *Materiales de Lectura de Derecho procesal penal II*. Universidad Mayor de San marcos. Perú

Darrone, J. (1986). *Diccionario Jurídico*. Editorial. Abeledo Perrot.

De buen, N. (1981), *Derecho al trabajo*. Editorial Porrúa. Mexico.

De Buen L, N. (2005). *Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Décima Novena Edición*, Editorial Porrúa, México.

De la Cueva, M. (2003). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Novena Edición*, Editorial Porrúa, México.

Del rosario, R. (2009). *Integración del derecho laboral y proceso laboral/edit.* Chimbote-Perú.

Diccionario jurídico. (1991).Madrid, Espasa-Calpe.

Echeandia, Hernando (1984). *Teoría general del proceso*. Tomo I. Editorial Universidad S.R.L. Bs. As. Pág. 63.

Echeandia, H. (1985). *Teoría General del Proceso, II*. Editorial Universidad, Argentina.

Figuroa Chávez Galeón (S.F) *La administración de justicia en el Perú*. Recuperado de <http://fguerrerochavez.galeon.com/>

Favela, J. (1994). *Teoría general del proceso*. Segunda edición. México.

García, M. (1981). *Curso del Derecho del Trabajo*. Editorial Ariel. 7ma Edición. Madrid, Pág., 559.

Galantino, L. (2004). *Normatividad Comunitaria y Tutela de la Dignidad Humana*

Garrone, J. (2010). *Diccionario jurídico Abeledoperrot*. tercera edición.

Gómez F. (2000). “El Contrato de trabajo – Parte General”. Tomo I; Editorial San Marcos; Lima. Pág. 390

Gómez, C. (2008). *Derecho procesal civil* (7a Ed.). México: Oxford University Press.

Gonzales, J. (2009). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. *Rev. chil. derecho* [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Gozaini, O. (1996). *Teoría General del Derecho Procesal*. Editorial. Bs. As. Pág. 131.

Guaso, J. (1997). *Concepto y método de derecho procesal civil*. Madrid. Civitas S.A,

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

Hinostroza, A. (1999). *La prueba en el proceso civil*. 2da. Edición. Gaceta jurídica editores S.R.L. Lima-Perú.

Hinostroza, A. (2001). *Manual de consulta rápida del proceso civil*. 1era. Edición. Gaceta jurídica editores S.R.L. Lima-peru.

Hinostroza, A. (2007). Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo I, Segunda Edición, Lima,

Jara, O. (2010). *Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral. Análisis, comentarios y crítica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional*. Jurista Editores, Lima.

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*.

Lemus Raya, P. (2009). Derecho del Trabajo, Segunda edición, Editorial Cengage Learning Editores, S.A. de C.V., México.

Marcenaro, R. (1965). El trabajo en la nueva constitución. Editorial cultural Cuzco. Lima.

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)

Monrroy, j. (1995). *los medios impugnatorios en el código procesal civil*. S/edic.

Monroy, J. (2009). Teoría General del Proceso. 3ra. Edición. Editorial COMMUNITAS. Lima, Perú.

Monereo, J. (1994). *Forma y procedimientos del despido disciplinario*. En: La reforma del Estatuto de los Trabajadores. Tomo II. Madrid: Revista de Derecho Privado.

Montero. (1997). *Introducción al proceso laboral*. Bochs Barcelona.

Morales, P. (1997). *La casación en la ley procesal el trabajo*. El peruano.

Morales, P. (1983) *Manual de Jurisprudencia Laboral*. H&M Ediciones S.A., Tomo 1, p. 94.

Mujica, J. (2003). *Revista de la sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social* s/edic.lima-peru.

Ojeda, A. (1987). Los despidos radicalmente nulos por fraude de ley En: relaciones laborales. Madrid

Olmedo, j. (1982). *Derecho Procesal..* Buenos Aires. Editorial Depalma, .Tomo I

Ovalle. (1994). *Teoría general del proceso*. Editorial harla. México.

Paredes. (1997). *la prueba y presunciones en el proceso laboral*. 1era. eEdición. ara editores.lima-peru.

Pasco, M. (1987). «Estabilidad en el empleo y contratación precaria». En *Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*. Puebla., pp. 37-76, p. 39

Podetti, R. (1949). *Tratado del proceso laboral*. Buenos aires. Argentina. Tomo Ediar s.a. editores, sucesores de compañía argentina de editores, s.r.l.

Podetti, R. (1963). *Teoría y técnica del procesa civil*. Buenos aires. Editorial Ediar.

Peyrano, j. (1999). *derecho procesal civil s/edic.*

Pla, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Ediciones De Palma. Buenos Aires.

Quiroga, A. (2006). *La administración de justicia en el Perú: la relación del sistema interno con el sistema interamericano de protección de derechos humanos.*

Recoba. (2010). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, *Gaceta Jurídica*,

Reynaud, A. (2008). “*Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina*”. En: *Trabajo y Seguridad Social*. Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez. Lima, Grijley, p. 568.

Ruprecht, J.(1975) .*Contrato de trabajo ley No. 20*. 2da. ed.; Ed. Lerner; Buenos Aires, Argentina.

Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima. Editorial Printed in Perú.

Rocco. H. (1944). *Derecho procesal civil*, Editorial Porrúa Hermanos, México.

Sagastegui, P. (1993). *Instituciones y normas de derecho procesal Civil- Parte General*. Ed. San Marcos. Pág. 28

Socorro, F.(2007). *La estabilidad a laboral paradigma que cambia _caracas* Venezuela.

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

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)

Urquiza, J. (1996) "*Nuevo Derecho Procesal Civil* " ,Perú (Tomo I), Editorial Justicia.

Urteaga y Alfaro. (1998).*Manual práctico del abogado procesalista*. Gaceta jurídica editores S.R.L.lima-peru.

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

Valdés, F. (1991).*el proceso de protección de la libertad sindical y demás derechos fundamentales* .s/edic. Madrid.

Valdés, F. (2003). Los derechos fundamentales del trabajador. Relaciones laborales.

Vescovi, E. (1999).*teoría general del proceso*.2da edición. Editorial Temis S.A.

Vescovi, E. (1978) .*Los Recursos judiciales en Iberoamérica*. Editorial Depalma, Buenos Aires.

Villavicencio, A. (1996). Revista coyuntural laboral N°09. Editorial Desco. Lima

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1

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

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

		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad). 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) 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</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si 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</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (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 realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las</p>

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

ANEXO 2

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
 - 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		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

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta						35
		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	16	[17 -20]	Muy alta						
						X			[13-16]	Alta						
		Motivación del derecho				X			[9- 12]	Mediana						
									[5 -8]	Baja						
									[1 - 4]	Muy baja						
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 -10]	Muy alta						
							X		[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
		Descripción de la decisión					X		[1 - 2]	Muy baja						

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

Fundamentos

- ⤴ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ⤴ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario existente en el expediente judicial N° 2039-2009- 0- 2001- JR-LA-02 En el cual han intervenido en primera instancia: El juzgado laboral de Piura y en segunda Tercer Juzgado Laboral Transitorio de descarga de Piura Superior del Distrito Judicial de Piura.

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

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

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

Piura,.... (Lugar, fecha de presentación y sustentación del trabajo)

Noelly De Los Angeles Lopez Coronado.

DNI N°48062600 – Huella digital

ANEXO 4

EXPEDIENTE N° 2039-2009-0-2001-JR-LA-02.

RESOLUCION NUMERO: DIEZ (10)
Piura 10 de agosto del 2011.

En los seguidos por doña M.D.P.C.L., contra PROVIAS NACIONAL, representado por procurador público del ministerio de transporte, sobre INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, La señora juez del tercer juzgado laboral de Piura, ejerciendo justicia en nombre de la nación, ha expedido lo siguiente:

SENTENCIA

I.- ANTECEDENTES.

1.- Con escrito de folios 11 a 14, la recurrente interpone demanda de pago de indemnización por despido arbitrario, hasta por el monto de s/.22.023.87 nuevos soles, más intereses legales, costos y costas del proceso.

2.- con resolución N° 01 de fecha de noviembre del 2009 de folios 15 se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, y se corre traslado a la parte demandada.

II.- PRETENSIONES Y AGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE.

1.- Refiere la demandante que ha sido una demandante de PROVIAS NACIONAL, ingresando a laboral el 01 de febrero de 1998, para lo que fue el sistema nacional de mantenimiento de carreteras y luego sin resolución de continuidad siguió laborando para el proyecto rehabilitación infraestructura de transporte (PERT) y últimamente PROVIAS NACIONAL hasta el 23 de setiembre del 2009, fecha en la que fue cesada unilateralmente quien le remitió una carta N° 2069-2009-MTC/20, por la que prescindía de sus labores aduciendo termino de contrato y que su plaza había sido concesionada , agrega percibía una remuneración ultima de S/ .1044.00 , mensuales haciendo la acotación que debió ser legalmente de s/.1900.00.

2.- señala que habiendo acumulado desde su fecha de ingreso 11 años ,8 meses y 22 días, su actividad se encontraba protegida contra el despido arbitrario y no podía ser cesada como se ha hecho, sin incurrir en causal de despido .señala que a partir del 01 de julio del año 2002 la demandada ya como provias nacional le hizo suscribir también en forma ilegal contratos modales de trabajo durante todo el año.2002 y 2003, los mismos que devienen en nulos de pleno derecho toda vez que al haber ganado estabilidad laboral, no

podía ser contratada ni como locadora de servicios ni modalmente, toda vez que su contrato se hizo indeterminado.

3.- señala que la indemnización de reclamo solo toma en cuenta el periodo entre el 01 de enero del 2002 al 23 de setiembre del 2009 dado que el periodo y sobre la base de una ejecutoria de la corte suprema al personal empleado se lo considero comprendido del régimen de la actividad pública.

III. POSICIONES Y ALEGATOS DE LA PARTE DEMANDADA.

1.- con escrito de folios 24 a 40, se apersona la demandada a la instancia, deduciendo excepción de caducidad y de incompetencia y , absolviendo la demanda precisa que conforme se observa en la documentación adjuntada por la demandante, La relación que existió entre esta y el MTC-PROVIAS NACIONAL siempre fue de carácter netamente especial y temporal y por tanto regulada por las normas especiales contenidas en el contexto antes señalado. Agrega que la relación se inició con la suscripción del contrato de trabajo sujeto a modalidad mediante el cual se acuerda con fecha de inicio de la prestación del servicio 01 de julio del 2002, pues el contrato de trabajo que se celebró la accionante con PERT. lo hizo bajo el régimen de la actividad laboral pública.

2. señala que como bien lo menciona el accionante y conforme aparece de todos los contratos ofrecidos por su parte como medios probatorios, estuvo contratada para obra o servicio específico (en el caso concreto cobro de peaje) en el cual celebrado entre el empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de permanencia determinada , su duración será la que resulte necesaria , sin estar limitada a plazos ni condicionamientos de ninguna clase , tal como lo enuncia el artículo 63 del texto único ordenado del decreto legislativo 728 ley de productividad y competitividad laboral.

3.- además señala que la culminación de contrato entre la accionante y su representada obedece a un hecho completamente licito pues todos los peajes, han sido concesionados a empresas privadas, razón por la cual procedieron a liquidar en la forma legal al accionante, habiéndosele cancelado todos sus derechos económicos e incluso señala que se le cánselo un monto indemnizatorio tal como se desprende la liquidación.

IV. PUNTOS CONTROVERTIDOS.

1.- Determinar el carácter y naturaleza de la relación a la cual estuvo sujeto el demandante; si ha sido de carácter público o privado; civil o laboral.

2.- si fuera de carácter laboral y sujeto al régimen privado determinar el record que alcanzo y si se ha sido permanente o eventual.

3. Determinar si ha existido despido arbitrario o no, de ser así, el monto que corresponde por el acotado concepto.

V. CUESTIONES PROBATORIAS.

5.1. Del demandante.

1.1 Documentales, que obran en páginas del 02 al 10.

5.2. De la demandada.

1. Documentales, que obran en páginas 59 a 135.
2. Informe revisorio de planillas páginas 190 a 192.

VII. FUNDAMENTOS DE LA DECISION.

1.- El estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercitar la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, debiendo ejercerlo con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del artículo 139° de la constitución política en concordancia con el artículo I , del título preliminar del código procesal civil, por lo que corresponde al juzgado pronunciarse sobre la pretensión materia del presente proceso.

2.- En el presente proceso laboral, conforme a lo establecido por el artículo 27° de la ley procesal del trabajo N° 26636, corresponde al trabajador comprobar la existencia del vínculo laboral y al empleador acreditar el cumplimiento de la obligaciones contenidas en la normas legales, los convenios colectivos ,la costumbre ,el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.

3.- Nuestro ordenamiento laboral , se rige por la presunción a favor del contrato indefinido o indeterminado, lo que se conoce como contrato de trabajo típico, tal es así que el artículo 4° del D. S. N° 003-97-TR, prescribe **“en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presumen la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”** , sin embargo esta presunción admite prueba en contrario al añadir “El contrato de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita; y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece”. Esta segunda forma de contratación, permite al empleador contratar en forma atípica o temporal a trabajadores de acuerdo a sus necesidades, conllevando un menor costo de contratación o de protección ante la extinción del vínculo laboral; por la cual resultan excepcionales a la regla general.

4.- El decreto supremo N° 003-97-TR , ha reconocido supuestos en los cuales a pesar de que las partes hayan celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad , este se puede convertir en un contrato de trabajo a tiempo indeterminado y otorgarse al trabajador protección que de este, siendo los supuestos de desnaturalización de contratos los establecidos en el artículo 77 de la citada norma, y que en todos los casos lo que se sanciona es la indebida utilización de los supuestos modales ,que únicamente proceden cuando existe una justificación objetiva y su alcance sea limitado en el tiempo ,asi se ha Señalado en la casación 1817-2004-Puno, “el régimen laboral se sustenta entre otros criterios en el llamado principio de causalidad. (...) en tal sentido hay una preferencia por la

contratación laboral a tiempo indefinido, respecto de aquella que puede tener una duración determinada que por su propia naturaleza proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que va prestar”.

5.- En este sentido, el artículo 53° del decreto supremo N° 003-97-TR, precisa que “los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando le exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar,...”; la norma en mención establece además que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden ser de naturaleza temporal, accidental y de obra o servicio; pudiendo ser los contratos de naturaleza temporal por inicio de actividad, con una duración máxima de tres años; los contratos por necesidad de mercado, por una duración máxima de 5 años; y, por reconversión empresarial, con una duración máxima de 2 años; agrega, en segundo párrafo de su artículo 74°: “en los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de (5) años”. En cuanto a la validez de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, la norma D.S. N° 003-97-TR establece en su artículo 72° y 73° ciertos requisitos formales, tales como: constar por escrito, consignar su duración en forma expresa, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral, ser presentados ante la autoridad administrativa de trabajo para efectos de su conocimiento y registro.

6.- Por lo tanto analizando la cuestión controvertida, cabe evaluar y determinar si pese, a la existencia de contratos de trabajo sujetos a modalidad de duración determinada, suscritos por la recurrente y la emplazada, se ha encubierto una relación laboral que, por la naturaleza de los servicios prestados, debe ser considerada de plazo indeterminado, sujeta a los beneficios y obligaciones que legislación laboral impone para estos casos.

7.- De los contratos de trabajo de folios 88 a 155, se verifica que la demandante fue contratada bajo dos modalidades; inicialmente bajo la modalidad de contrato por servicios no personales en folios 153 a 155, luego contrato modal por inicio de actividad hasta el 31 de julio del 2003 en folios 138; posteriormente bajo la modalidad de servicio específico en folios 133 hasta el 30 de setiembre del 2009.

8.- De la documentación referida anteriormente, así como de los demás medios probatorios adjuntados por las partes y de las normas precitadas en las considerativas anteriores, la juzgadora llega a la convicción de las labores desempeñadas por la recurrente posee en carácter permanente y no temporal, no solo porque ello se infiere de la naturaleza del servicio, el cual resulta indispensable para este tipo de proyecto emplazado

(cobro de peajes) sino porque la accionante ha venido prestando labores durante un lapso que no se condice con el presente carácter temporal de las labores realizadas . ello es así porque , según consta en los contratos que obran en autos , este ha laborado para la entidad emplazada por más de 07 años ininterrumpidos en el cargo de cobrador en la Unidad Zonal Tumbes –U. peaje Sullana.

9.- Es claro, entonces, que el vínculo laboral de la demandada ha sido objeto de una desnaturalización contractual, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 74° y 77° inciso primero del DS N° 003-97-TR que prevé que en el caso de desnaturalización de los contratos, estos deben ser considerados como de duración indeterminada, y una consecuencia de ello es que le aplica la protección en cuanto a los modos de la finalización de la relación laboral previstos para contratos de trabajo de duración indeterminada .

10.- Considerando lo expuesto, toda vez que en los hechos existió una relación laboral de carácter indeterminado sujeta al régimen laboral de la actividad privada (por cuanto el artículo 6° del Decreto Supremo N° 033-2002-MTC, que creo el Proyecto Especial de Transporte Nacional, Pródidas Nacional, señala que sus trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral privado), es de precisar que el accionante solicita como periodo liquidable el comprendido entre el 01 de enero del 2002 al 23 de setiembre del 2009, sin embargo la demandada reconoce que la relación laboral se inició el 01 de julio del 2002 dado que el contrato anterior la accionante lo celebro con PERT, bajo el régimen de la actividad pública, por lo que no se sería atendible por este juzgado al respecto debe señalarse que tal como ya se ha resuelto en autos en su oportunidad que , tanto el programa SIMAC fue asumido por el PERT y desde el 2002 por PROVIAS continuando todos los trabajos del PERT bajo subordinación de PROVIAS en forma ininterrumpida , programas en que en lo que respecta al régimen laboral del personal , es privado . Por consiguiente corresponde a la demandada PROVIAS asumir las obligaciones que se hubieran originado durante todo el periodo laborado por la accionante.

11.- Siendo así, con respecto a la indemnización por despido arbitrario, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 38° Decreto Supremo N° 003-97-TR “la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan; esto siempre que el empleador ponga fin a la relación laboral sin seguir los presupuestos señalados en los artículos 31 y 32° Texto Único Ordenado de la Ley De Productividad y competitividad laboral, o también cuando no se acreditan los hechos de un despido justificado; se establece además en los artículos 37 y 39° del Decreto Supremo acotado “ni el despido ni el motivo alegado de deducen o presumen , quien los acusa debe probarlos”, señalándose expresamente en el inciso 3) del artículo 27° de la Ley Procesal Del Trabajo N° 26636 que es el empleador quien debe probar la causa del despido.

12.- El hecho de despido está suficientemente acreditado, el mismo que se produjo el día 30 setiembre del 2009; correspondiendo a la demandada acreditar la causa del mismo, la cual solo puede estar referido a una causa justa relacionada con la conducta o capacidad de la demandante en su condición de trabajadora con contrato típico; además que era de cargo de la demandada acreditar que observo el procedimiento dl despido; siendo así y al no haber acreditado la causa del despido, menos el procedimiento respectivo; debe

ampararse la pretensión de la recurrente, es de señalar que si bien la tesis de la emplazada es que la relación laboral concluyo por termino de contrato y por haberse concesionado los peajes , respecto de primero no resulta valida al haberse establecido la vinculación entre las partes era de naturaleza permanente y en cuanto al segundo argumento, era necesario seguir el procedimiento de ley que establecen los artículos 46° y siguientes del D.S 003-97-TR. En el mismo sentido cabe tener en cuenta que en el escrito de contestación de demanda, reconoce la existencia de una arbitrariedad en el despido, pues admite haberse fijado una cantidad de dinero por indemnización y que además consta en la liquidación de folios 73, no obstante no podrá ser deducido de la suma que se obtenga en este proceso, pues el citado documento no registra la firma de la demandante, en todo caso de haberse producido el cobro deberá deducirse en ejecución de sentencia.

13.- Por lo tanto, a efecto del cálculo de indemnización debe tenerse en cuenta para ello la remuneración promedio efectivamente percibida y aquellos conceptos de naturaleza remunerativa como es la asignación familiar y que según informe de folios 190 192, la última remuneración fue de s/.1,090.00, por lo que corresponde se le liquide por el periodo solicitado esto es del 01 de 01 del 2002 hasta el 22 de 09 del 2009.correspondiendole de la siguiente manera:

INDEMNIZACION

F= 1 REMUNERACION Y MEDIA X AÑO-CON UN MAX .12
REMUNERACIONES

AÑOS/MESES/DIAS

01-01-2002 al 31-12-2002=	1635
01-01-2003 al 31-12-2003=	1635
01-01-2004 al 31-12-2004=	1635
01-01-2005 al 31-12-2005=	1635
01-01-2006 al 31-12-2006=	1635
01-01-2007 al 31-12-2007=	1635
01-01-2008 al 31-12- 2008=	1635
01-01-2009 al 31-12-2009=	1635

TRUNCO

F=1REM 1/2/12 meses* 8meses

F= 1635/12 meses=136.25*8meses 1690

F=1566/360dias= 4.35*22 días 99.92

Total= 12,634.92

14.- En cuanto a la pretensión accesoria de pago de intereses legales del proceso procede amparar su pretensión, pues al respecto el Decreto Ley N° 25920 del 03-12-92, señala que los adeudos de carácter laboral generan intereses lo que son establecidos por el BCR; por lo que, su pretensión de pago de intereses legales resulta amparable, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia. Y en cuanto a la pretensión de pagos de costas y costas siendo la demandada una entidad pública, se encuentra exonerada del pago de costas y costos en aplicación supletoria del artículo 413° segundo párrafo del código procesal civil, por lo que este extremo debe estimarse.

VII DECISION:

- 1.- FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por M.D. P.C.L. contra PROVIAS NACIONAL sobre despido arbitrario.
- 2.- ORDENO que la entidad demandada PROVIAS NACIONAL cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de DOCE MIL SEISCIENTOS TREINTA Y CUATRO CON 92/100 NUEVOS SOLES (S/.12, 634.92), más los correspondientes intereses legales, sin costos, ni costas.
- 3.- Consentidas o ejecutoriada que sea la presente, archívese en el modo y forma de ley Notifíquese.-

Sentencia de segunda instancia

Expediente N° 02039-2009-0-2001-JR-LA-02

Pago de beneficios sociales

Resolución N° 15

SENTENCIA DE VISTA

Piura, 16 de diciembre de 2011

I. MATERIA

Viene en apelación la sentencia de fecha 10 de agosto del 2011, inserta entre las páginas 203 a 209, mediante la cual se declara fundada la demanda interpuesta por doña M.P.C.L.contra Provias Nacional sobre despido arbitrario, y en consecuencia, se ordena que la demandada cumpla con pagar a la accionante la suma de S/. 12,634.92, más intereses legales, sin costas ni costos.

II. AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA PROVIAS NACIONAL

El procurador público de los asuntos del Ministerio de Transportes y Comunicaciones interpone recurso de apelación contra sentencia de primera instancia, expresando como agravios los siguientes:

19. El juzgador comete un grave error al no tomar en consideración que la demandante alega haber prestado servicios para SINMAC, PERT y últimamente para Provias Nacional, manifestando que ha suscrito contratos modales, es decir, contratos de naturaleza temporal para obra o servicio específico.
20. Ahora bien, como se observa de la documentación adjuntada por la demandante, la relación que existió entre este y el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (Provias Nacional) siempre fue de naturaleza especial y temporal, y reguladas por las normas especiales. Esta relación se inició el 1 de julio de 2002, pues el contrato con el PERT se realizó bajo régimen público, no siendo atendible en la vía ordinaria.
21. La judicatura no ha tomado en cuenta que la accionante estuvo contratada para obra o servicio específico, con un plazo determinado, siendo su duración la necesaria.
22. El superior jerárquico en su oportunidad debe considerar que culminación del contrato entre el actor y la demandada obedece a un hecho completamente lícito, pues todos los centros de peaje por razones de necesidad de carácter social y colectivo han sido concesionadas a empresas privadas.

23. La judicatura comete un grave error al no considerara que en la liquidación de beneficios sociales se le cancelo a la actora la suma de S/. 11,327.40 por concepto de indemnización por haberse concesionado el peaje Piura – Sullana.
24. Aun no se cumplen con los ocho años de servicios prestados por la accionante, ya que los mismos se iniciaron el 1 de julio del 2002 hasta el 23 de setiembre del 2009, fecha en que no se cumplen los 8 años que exige el artículo 63 del Decreto Supremo N° 003-97-TR para alcanzar la calidad de contratado indeterminado, lo que es revalidado por la casación N° 1009-24-Lima.

II. AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA DOÑA M.P.C.L

La parte demandante interpone recurso de apelación contra sentencia de primera instancia, expresando como agravios los siguientes:

25. El juzgado ha debido amparar la pretensión de la indemnización por despido arbitrario sobre la base de S/.1,900.00 y no sobre la base diminuta que se ha tomado en cuenta de S/.1,044.00 nuevos soles.
26. Esta fehacientemente probado que habiéndose establecido mi remuneración a partir del mes de julio del 2002 en la suma de S/.1,900.000, la misma se extendió hasta el año 20002, sin embargo a partir del mes de enero del 2003 en forma unilateral y sin que el trabajador haya aceptado una rebaja en sus remuneraciones se le redujo a la suma de S/.1,044.00 nuevos soles.
27. Considero, que la indemnización por despido arbitrario ha debido amparares sobre la base de S/1,900.00 más la asignación familiar, ya que la Ley N° 9463 posibilita la reducción de remuneraciones, pero con la aceptación expresa del trabajador.

III. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISIÓN

28. El recurso de apelación 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. En mérito de este recurso, el juez, Tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.
Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud, tiene las mismas facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aun admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor solo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, y circunscribe el debate a los extremos apelados.

29. Respecto a los agravios de la parte demandada estos se circunscriben a señalar que los contratos celebrados con la accionante son de naturaleza temporal, para obra determinada o servicio específico; además, añade que el término del contrato se debió a una necesidad de carácter social y colectivo, al haberse otorgado la concesión del peaje a empresas privadas.
30. En cuanto al contrato por servicio específico que alega haber celebrado la demandada con el actor, es de precisar que el contrato de obra o servicio específico está supeditado a la existencia de una obra o servicio específico, por lo que la duración de la relación laboral está relacionada con la causa de la contratación temporal.
31. En el caso bajo análisis la entidad demandada no ha señalado de manera clara cuál sería la obra o servicio específico que justificaría la contratación modal de la actora, máxime si como se advierte de los contratos que obran en autos (folios 88 a 155), y del legajo personal de la actora (folios 82 a 83), desde el año 2002 la demandante se viene desempeñando en el mismo cargo. Además, resulta fundamental señalar, que por la misión encomendada la entidad demandada, Provias Nacional, que no es otra que la gestión, mejoramiento y rehabilitación de la infraestructura vial, las labores desarrolladas por la accionante en su calidad de cobradora de peaje eran de carácter permanente y relacionada con el ejercicio de sus funciones de la recurrente.
32. En consecuencia es de aplicación lo dispuesto en el artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, tal como se ha señalado en la sentencia apelada, lo dispuesto en el artículo 77° del D.S. N°. 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que señala: Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada: (...) d) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley (subrayado nuestro).
33. Al haberse comprobado que el contrato de servicio específico suscrito tiene, en realidad, las características y en naturaleza propias de un contrato de trabajo de duración indeterminada, es posible afirmar que cualquier decisión del empleador de dar por concluida la relación laboral solo podría sustentarse en una causa justa establecida por la ley y debidamente comprobada, razón por la cual se ha configurado en el caso de autos un despido arbitrario, toda vez que la demandada no ha demostrado la existencia de una causa justa de despido¹, ni que cumplió con el trámite señalado en los artículos 31 y 32 del decreto Supremo N° 003-97-TR², por lo que debe desestimársela apelación la demandada en este extremo.
34. La entidad recurrente también refiere que el juez comete un grave error al no considerar que en la liquidación de beneficios sociales N° 00124 de fecha 24 de setiembre del 2009 se le cancelo a la actora la suma de S/.11,327.40 por concepto de indemnización por haberse concesionado el peaje Piura – SULLANA.

Sobre este punto es de señalar que si bien corre la liquidación de beneficios sociales N° 00124 (folios 73) en la que se consiga como concepto a pagar una “indemnización” por la suma de S/.11,327.40, lo cierto es que no aprecia la firma de la actora en señal de conformidad, hecho que si demostraría que doña María del Pilar Calero López recibió los montos allí calculados, y siendo que la carga de la prueba recae en la accionada³, este agravio también debe ser rechazado.

35. En cuanto a los agravios de la parte demandante, de la lectura de la demanda se advierte que el petitorio versa sobre la impugnación del despido y el pago de la indemnización por despido arbitrario, mas no se ha solicitado el reintegro de remuneraciones por rebaja arbitraria y unilateral por parte del empleador, por lo que mal podría el juez de la causa pronunciarse sobre un extremo que no ha sido materia petitorio.

Es más, de la revisión del acta de la audiencia única se advierte que el juzgador al fijar los puntos controvertidos determino los siguientes: “1) Determinar el carácter y la naturaleza de la relación a la cual estuvo sujeto el demandante; si ha sido de carácter público o privado, civil o laboral, 2) Si fuera de carácter laboral y sujeto al régimen privado determinar el record que alcanzo y si ha sido permanente o eventual, 3) Determinar si ha existido despido arbitrario o no, de ser así, el monto que corresponde por el acotado concepto”, por lo que la actividad probatoria se restringió a la prueba de la relación laboral y a la pretensión de despido arbitrario.

36. En consecuencia, para determinar el monto de la indemnización por despido arbitrario resulta de aplicación el artículo 38 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que prescribe que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, norma que debe ser concordada con el artículo 55 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, el cual señala que la remuneración que servirá de base para el pago de la indemnización, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido, lo que se ha verificado en el caso de autos, por lo que el agravio de la accionante debe ser desestimado.

IV.DECISIÓN

Por las anteriores consideraciones se resuelve:

5. Confirmar la sentencia de fecha de fecha 10 de agosto del 2011, mediante la cual se declara fundada la demanda interpuesta por doña **M.C.L** .contra **P.N.** sobre despido arbitrario.
6. En consecuencia, se ordena que la demandada cumpla con pagar a la accionante la suma de S/. 12,634.92 (doce mil seiscientos treinta y cuatro nuevos soles con 92/100 céntimos).
7. Confirmas en lo demás que contiene y que fuera materia de la apelación.
8. Notifíquese y devuélvase el expediente al Tercer Juzgado Transitorio de Descarga Laboral de Piura. Juez Superior del Tribunal Unipersonal: