



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N° 02964-2011-0-
1601-JP-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LA
LIBERTAD - TRUJILLO. 2017**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

VÍCTOR ALCIVIADES REYES ALFARO

ASESORA

Abg. DIONEE LOAYZA MUÑOZ ROSAS

TRUJILLO – PERÚ

2017

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Dr. WALTER RAMOS HERRERA
PRESIDENTE

Dr. EDILBERTO CLINIO ESPÍNOZA CALLAN
MIEMBRO

Dr. ELITER LEONEL BARRANTES PRADO
MIEMBRO

AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Por ser mi guía en cada paso que doy, mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida, sobre todo de felicidad.

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote:

Por ser parte de ella y abierto las puertas hacia el conocimiento de la investigación y permitirme mi objetivo, ser un profesional.

Víctor Alciviades Reyes Alfaro

DEDICATORIA

A mi madre Olga Alfaro Marcelo:

Por el amor y devoción que tienes a tus hijos por haberme formado como un hombre de bien, y por ser la mujer que me dio la vida y me enseñó a vivirla.

A las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

Víctor Alciviades Reyes Alfaro

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad-Trujillo, 2017? el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio - descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de observación, y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia fueron: alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de ambas sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta respectivamente.

Palabras clave: calidad, indemnización por despido arbitrario, motivación, rango y sentencia.

ABSTRACT

The research had as problem: What's the judgment quality on first and second instance about compensation for arbitrary dismissal, according to normative parameters, doctrinaires and relevant jurisdictionals, in file No. 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, of the Judicial District of La Libertad – Trujillo, 2017? the aim was to: determine the judgment quality under study. It is quantitative qualitative type, descriptive exploratory level and non-experimental design, retrospective and transverse. The unit of analysis was a judicial process, selected through a sampling by convenience; to collect data was used observation techniques, analysis contained and a checklist, validated by expert judgments. Results revealed that the quality of expositive part, considerative part and the judgment part, from the first instance judgment were in high, very high, and very high range; while for second instance judgment were in high, very high, and very high range. As a conclusion, the quality of both first and second instance sentences were of very high rank respectively

Keywords: Quality, compensation for arbitrary dismissal, motivation, rank and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Jurado evaluador de tesis	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de resultados	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	6
2.1. ANTECEDENTES	6
2.2. BASES TEÓRICAS	8
2.2.1. Base teórica procesal.....	8
2.2.1.1. El proceso laboral	8
2.2.1.1.1. Concepto	8
2.2.1.1.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral	8
2.2.1.1.2.1. El principio de oralidad.....	8
2.2.1.1.2.2. El principio de intermediación	9
2.2.1.1.2.3. El principio de concentración	10
2.2.1.1.2.4. El principio de celeridad	10
2.2.1.1.2.5. El principio de economía procesal.....	11
2.2.1.1.2.6. El principio de veracidad	12
2.2.1.1.2.7. El principio de publicidad.....	12
2.2.1.1.2.8. Fines del proceso laboral	13
2.2.1.2. El proceso abreviado laboral.....	14
2.2.1.2.1. Concepto	14
2.2.1.2.2. Competencia por materia que se tramitan en el proceso abreviado.....	14
2.2.1.2.3. La indemnización por despido arbitrario en el proceso abreviado	15
2.2.1.2.4. La audiencia única en el proceso abreviado laboral	16
2.2.1.2.4.1. Concepto	16
2.2.1.2.4.2. Estructura de la audiencia única	17
2.2.1.2.5. Regulación	19

2.2.1.2.6. La audiencia en el proceso judicial en estudio	20
2.2.1.3. Los puntos controvertidos.....	20
2.2.1.3.1. Concepto	20
2.2.1.3.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio	20
2.2.1.4. Sujetos del proceso	21
2.2.1.4.1. El juez	21
2.2.1.4.2. La parte procesal.....	21
2.2.1.5. La demanda y la contestación de la demanda.....	21
2.2.1.5.1. La demanda.....	21
2.2.1.5.2. La contestación de la demanda	22
2.2.1.6. La prueba	23
2.2.1.6.1. Concepto	23
2.2.1.6.2. Diferencia entre prueba y medio probatorio	23
2.2.1.6.3. En el ámbito normativo.....	24
2.2.1.6.4. El objeto de la prueba	24
2.2.1.6.5. La carga de la prueba	25
2.2.1.6.6. El principio de la carga de la prueba.....	26
2.2.1.6.7. Valoración y apreciación de la prueba	26
2.2.1.6.8. Sistemas de valoración de la prueba	27
2.2.1.6.9. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio	29
2.2.1.6.9.1. Documentos	29
2.2.1.6.9.2. La declaración de parte	31
2.2.1.7. La Sentencia	31
2.2.1.7.1. Etimología.....	31
2.2.1.7.2. Concepto	32
2.2.1.7.3. La sentencia: regulación y estructura.....	32
2.2.1.7.3.1. Regulación	32
2.2.1.7.3.2. Estructura de la sentencia	35
2.2.1.7.4. Principios relevantes en el contenido de la sentencia	36
2.2.1.7.4.1. El principio de congruencia procesal.....	36
2.2.1.7.4.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.	37
2.2.1.8. Medios impugnatorios	38
2.2.1.8.1. Concepto	38
2.2.1.8.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	38
Recurso de reposición.....	38

Recurso de apelación	39
Recurso de casación.....	39
2.2.1.8.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio	39
2.2.2. Bases teóricas sustantivas.....	40
2.2.2.1. Asunto judicializado	40
2.2.2.2. Contenidos preliminares	40
2.2.2.2.1. El contrato de trabajo.....	40
2.2.2.2.1.1. Concepto	40
2.2.2.2.1.2. Sujetos del contrato.....	41
2.2.2.2.1.2.1. El trabajador.....	41
2.2.2.2.1.2.2. El empleador	41
2.2.2.2.1.3. Características	42
2.2.2.2.1.4. Elementos esenciales	43
2.2.2.2.1.5. Presupuestos de validez	44
2.2.2.2.1.6. Clases del contrato de trabajo	44
2.2.2.2.1.7. Exclusiones del contrato de trabajo	45
2.2.2.2.1.8. Extinción del contrato	45
2.2.2.2.2. La estabilidad laboral.....	46
2.2.2.2.2.1. Concepto	46
2.2.2.2.2.2. Clases	47
2.2.2.2.2.2.1. Estabilidad de entrada.....	47
2.2.2.2.2.2.2. Estabilidad de salida	47
2.2.2.2.2.2.3. Propia.....	48
2.2.2.2.2.2.4. Impropia.....	48
2.2.2.2.3. El despido.....	49
2.2.2.2.3.1. Concepto	49
2.2.2.2.3.2. Elementos característicos.....	49
2.2.2.2.3.3. Clases de despido en la ley de productividad y competitividad laboral .	50
2.2.2.2.3.3.1. Despido justificado o despido legal	50
2.2.2.2.3.3.2. Despido nulo	51
2.2.2.2.3.3.3. Despido arbitrario	52
2.2.2.2.3.3.4. Despido indirecto o actos de hostilidad	53
2.2.2.2.3.4. Clases de despido según el tribunal constitucional.....	55
2.2.2.2.3.4.1. Despido incausado	55
2.2.2.2.3.4.2. Despido fraudulento.....	56

2.2.2.2.3.5. La impugnación del despido	57
2.2.2.2.4. El despido arbitrario	57
2.2.2.2.4.1. Concepto	57
2.2.2.2.4.2. La adecuada protección contra el despido arbitrario	58
2.2.2.2.4.3. La indemnización por despido arbitrario	60
2.2.2.2.4.3.1 Concepto	60
2.2.2.2.4.3.2 Regulación y cuantía.....	61
2.2.2.2.4.3.3 Pago de la indemnización por despido arbitrario.....	61
2.2.2.2.4.3.4 Indemnización por despido arbitrario restringe pretensión de reposición.....	62
2.2.2.2.4.3.5 La indemnización por despido arbitrario en el proceso judicial en estudio.....	63
2.2.2.2.5. Normas aplicadas en primera y segunda instancia	63
2.2.2.2.5.1. Normas aplicadas en primera instancia	63
2.2.2.2.5.2. Normas aplicadas en segunda instancia.....	64
2.3. MARCO CONCEPTUAL	65
III. HIPÓTESIS	68
IV. METODOLOGÍA	69
4.1. Tipo y nivel de la investigación.	69
4.2. Diseño de la investigación:	71
4.3. Unidad de Análisis	72
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	74
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	75
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	77
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	78
4.8. Principios éticos.....	80
V. RESULTADOS.....	82
5.1. Resultados.....	82
5.2. Análisis de los resultados.....	104
VI. CONCLUSIONES.....	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	109
ANEXOS.....	121
Anexo 1: evidencia empírica del objeto de estudio	122
Anexo 2: definición operacionalización de la variable e indicadores	146
Anexo 3: instrumentos de recolección de datos.....	154

Anexo 4: procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	163
Anexo 5: declaración de compromiso ético.....	177

INDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Resultados parciales en primera instancia	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	82
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	85
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	89
Resultados parciales en segunda instancia	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	91
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa	94
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	98
Resultados Totales en primera y segunda instancia	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de primera instancia.....	100
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	102

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación examina bajo parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, dos sentencias expedidas en un proceso laboral específico. En ese sentido, al ser los fallos judiciales un producto de la administración de justicia se hace necesario estudiar el contexto actual de esta última en diversos países, y específicamente del Perú.

En Panamá el principal problema del sistema judicial es la falta de acceso de los ciudadanos a la justicia, y aún existen muchos problemas en la esfera judicial, como: el rezago judicial, el alto número de presos sin condena, la falta de autonomía presupuestaria, la corrupción en el sistema judicial, la percepción de impunidad y selectividad de la justicia, entre otros (Orias, 2017).

En Bolivia la administración de justicia pasa por una difícil crisis que es reflejo actual del Órgano Judicial Boliviana, institución que busca, entre otras cosas recuperar la credibilidad y confianza de la población que califica a la justicia boliviana como: lenta, parcializada, ineficiente y, sobre todo, corrupta (Parra, 2017).

En Colombia, se menciona que los principales problemas son: a) Colombia no goza de una auténtica independencia judicial; b) La contribución legislativa al descrédito de la justicia, lo cual se materializa porque los jueces aplican unas normas hechas “sobre medida” a exigencia de los narcotraficantes, trasladando así el desprestigio al órgano judicial al mostrarlo como culpable de la impunidad surgida a raíz de su sometimiento al momento de legislar, c) La falta de formación profesional y capacitación permanente de todas las personas que integran el oficio judicial; d) la demora excesiva de los procesos; y, e) la conducta dilatoria de las partes y abogados, traducidos en la poca preparación de éstos últimos y el incumplimiento de los deberes de probidad y buena fe dentro del proceso al que los citados están sujetos (Parra, 2006).

En Perú, el principal problema está relacionado con demora de los procesos, la cual es justificada por las autoridades judiciales con la excesiva carga procesal. Se ha constatado que los procesos civiles y penales demoran en promedio más de cuatro años de lo previsto, por otro lado, los usuarios del sistema de justicia han indicado que los principales factores de morosidad judicial son la alta litigiosidad del estado (38%) y el retraso en la entrega de las notificaciones judiciales (27%) (Gutiérrez, 2015).

En relación a lo expuesto, el Estado Peruano está tomando medidas y acciones que permitan acabar y/o mitigar el problema de la administración de justicia en el país. Así, dentro del Plan de Gobierno del Poder Judicial, se encuentra: a) El compromiso en la lucha contra la corrupción en el servicio de justicia; b) El compromiso de potenciar a la Oficina de Control de la Magistratura -OCMA, a cargo del control disciplinario de los jueces, así como de las Oficinas Desconcentradas del Control de la Magistratura-ODECMA; c) Fortalecer las políticas de prevención a cargo de la Oficina de Control de la Magistratura -OCMA, así como la identificación temprana y erradicación de prácticas corruptas en el Poder Judicial; d) Promover la creación de la figura de jueces contralores, especializados en procedimientos administrativos sancionadores; e) Implementar programas de incentivos para los jueces que se distinguen por su probidad; entre otras. (Rodríguez, 2017).

Como se observa el Estado Peruano está diseñando nuevas medidas contra la mala administración de justicia. Una de estas nuevas estrategias se está implementando en el Distrito Judicial de La Libertad. Así, en conferencia de prensa, el Presidente de la Corte Superior de Justicia de La Libertad (CSJLL), señor juez superior Juan Rodolfo Zamora Barboza, hizo el lanzamiento oficial de la aplicación (APP) para teléfonos inteligentes (Smartphone) de la CSJLL, la cual es una iniciativa primera en su género a nivel de Cortes Superiores y Poder Judicial del Perú. La APP de la CSJLL fue concebida con el objetivo de aprovechar la tecnología para acercar el servicio de administración de justicia a nuestro público objetivo, el usuario judicial, a fin de impactar eficazmente en él generando notoriedad y una imagen positiva de la

institución, expresó la máxima autoridad judicial de la región La Libertad, en el marco de su intervención. (LEGIS.PE, 2017).

En la Universidad, el perfil de administrar justicia, propició la necesidad de investigar, tomando un especial interés en la calidad de las resoluciones judiciales, en el país, concretándose en la creación de la línea de investigación en la carrera de derecho titulada “*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, 2013), ejecución, que se realiza utilizando expedientes judiciales concluidos, y para obtener investigaciones individuales, se utiliza el método no probalístico, sujeto a técnicas de conveniencia.

En esa dirección, se seleccionó el expediente judicial N° 02964 -2011-0-1601-JP-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Trujillo, del Distrito Judicial de La Libertad, proceso sobre Indemnización por despido arbitrario; en el que se observó que la sentencia en primera instancia a cargo del Primer Juzgado de Paz Letrado de Trujillo, declara fundada la demanda, en consecuencia ordenó que la empresa demandada, pague a favor del demandante, la suma ascendente a S/.8,905.43 (Ocho mil novecientos cinco con 43/100 soles), por concepto de indemnización por despido arbitrario; más intereses legales. Sin multa, sin costas, con costos, fijados a razón del 20% del monto total sentenciado, esto es, S/. 1,781.08 (mil setecientos ochenta y uno con 08/100 soles). Resolución que fue impugnada por la demandada, mediante recurso de apelación, elevándose los actuados al Superior Jerárquico, interviniendo el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo; que deliberó confirmar la sentencia contenida en la resolución N°4 en todas sus partes.

Por tales 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 y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02964-2011-0-1601-

JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad -Trujillo, 2017?

El objetivo general fue:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago Indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad - Trujillo, 2017

Los objetivos específicos:

- 1.- Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la parte.
- 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.
- 4.- Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la parte.
- 5.- Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
- 6.- Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

Porque su meta es contribuir a mejorar las decisiones judiciales, a partir del análisis de la calidad de sentencias, expedidas en un proceso contencioso laboral real y específico, y, de esta manera poder concluir si se trata de sentencias con rango muy alto, alto, mediano y/o bajo, respectivamente, resultados que también pueden tomarse como referente para quienes dirigen la política judicial y tomar interés en generar capacitaciones, actualizaciones, mejor presupuesto, tonificar la carga procesal, mejorando la demora de los procesos judiciales.

Es de interés para los usuarios de la administración de justicia, porque obtendrán una respuesta imparcial a la interrogante de “justicia” en los fallos judiciales. En ese sentido, tiene por finalidad motivar autoridades, profesionales, y estudiantes de la carrera de Derecho.

Los resultados, son útiles y relevantes, para revelar información distinta (sentencias de rango muy alto) a las encuestas de opinión, que están sujetas a respuestas plagadas de subjetividades y opiniones que en su gran mayoría se encuentran parcializadas. Por lo que, constituye evidencia real de la actividad jurisdiccional plasmada en sus resoluciones, al determinar su verdadera calidad se pone de manifiesto el conocimiento de las instituciones jurídicas, sustantivas y procesales, y el respecto a los derechos fundamentales de motivación y debido proceso, por parte del juzgador.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Antecedente fuera de la línea:

Gisela (2010) en Argentina, investigó: *Indemnización por daño moral en los despidos*, donde llegó a la siguiente conclusión: “La indemnización del art 245 LCT incluye los efectos normales del despido, si el empleador produce un daño que va más allá de las consecuencias normales de todo despido, se le debe reconocer al trabajador una acción para reclamar la reparación de esa injusticia, sino el carácter netamente tarifario de las indemnizaciones daría indemnidad al empleador a tal punto que le resulte más económico invadir cualquier derecho personalísimo de su trabajador que de cualquier ciudadano. La tarifa de la indemnización legal no habilita a la comisión de conductas antijurídicas, abusivas y lesivas de bienes extrapatrimoniales. Por ello cabe la indemnización del régimen común civil, tanto cuando el despido es en sí mismo ilícito, por sus móviles, por contrariar una regla de derecho, la moralidad, las buenas costumbres o por resultar discriminatorio. También cuando el antecedente inmediato del despido sean conductas ilícitas del empleador o represente un ejercicio abusivo de la facultad de despedir”.

Antecedentes dentro de la línea.

En Perú, López, S. (2016) investigó: *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso constitucional de amparo por vulneración del derecho al trabajo, en el expediente n° 1835-2010-0-2001-JR-CI-02, del distrito judicial de Piura -Piura.2016*. donde llegó a las siguientes conclusiones: a) Que las sentencias materia de análisis carecen de sustento doctrinario, toda vez que se advierte del contenido de las mismas que en forma restringida se ha hecho uso de la doctrina como fuente relevante del derecho, b) Las sentencias no citan criterios jurisprudenciales que sustenten el fallo del operador jurídico, y, c) No existe mayor análisis ni estudio de bases teóricas y jurisprudenciales para fundamentar dichas sentencias, contraviniendo

con ello normatividad legal y constitucional, toda vez que toda sentencia debe ser debidamente fundamentada y motivada para que esta surta efecto

En Perú López, N. (2016) investigó: *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-2016*; llegando a las siguientes conclusiones: a) 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; b) que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta, y muy alta; y, c) que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Base teórica procesal

2.2.1.1. El proceso laboral

2.2.1.1.1. Concepto

Proceso Laboral 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).

Según Arce (2013) se entiende al proceso laboral:

“(…) como una relación jurídica o, lo que es lo mismo, como un conjunto de vinculaciones jurídicas existentes entre las personas que en él participan (demandante, demandado y juez). Por procedimiento debemos entender la concreción misma de las actuaciones procesales, es decir, el día a día de la actividad judicial. Tanto el proceso laboral como el procedimiento se orientan en función a principios o postulados organizativos, respectivamente.” (p. 11).

Proceso laboral vendría a ser un conjunto de reglas, formas y actos para la consecución de ciertos fines, fundamentalmente la solución de un conflicto laboral a través de la aplicación del Derecho del Trabajo.

2.2.1.1.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral

2.2.1.1.2.1. El principio de oralidad

El artículo 12 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) establece la prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias, disponiendo que las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas “sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia la sentencia”, tal como indica la

norma que “las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones” (Rueda, 2011).

Para la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la resolución de conflictos jurídicos laborales prevalece como principio esencial la Oralidad. “Se precisa que las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y testigos en cualquier momento y las veces que estime conveniente, las audiencias se registran en audio y video garantizando la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido.” (Peña & Peña, 2012, p. 20).

Según Cuenca (2000) “(...) ningún proceso puede ser absolutamente oral ni exclusivamente escrito ya que casi siempre se combinan ambas formas. La denominación de escrito u oral depende del predominio de una u otra forma.” (p. 248).

2.2.1.1.2.2. El principio de inmediación

La inmediación supone la participación del juez en el procedimiento convirtiéndose también en el protagonista, lo cual lo hace intervenir directamente en su desarrollo. (Véscovi, 2006, p. 52).

Según el maestro Plá (1978), el principio de inmediación es:

“La inmediación forma parte de los principios que rigen al ordenamiento laboral, ello derivado, a no dudarlo, de la naturaleza singular que caracteriza a esta rama del Derecho. En este sentido, por Principios del Derecho entendemos las directrices que justifican el carácter racional de un ordenamiento y que "informan e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de normas, la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos" (p. 9).

Siendo el proceso laboral esencialmente oral, la inmediación adquiere mayor importancia pues será a través de la oralidad en que el juez entrará en contacto directo con las partes. Entonces, la oralidad es un recurso técnico por el cual se manifiesta la inmediación.

2.2.1.1.2.3. El principio de concentración

El principio de concentración “tiende a que se dejen todas las cuestiones plantadas, los incidentes, excepciones y peticiones para ser resueltas en una misma sentencia, en el fallo de fondo, lo que permite tener una visión más compleja y perfecta del litigio.” (Devis, 1969, p. 63).

“El principio de concentración propende a reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos y a evitar la dispersión, lo cual, por otra parte, contribuye a la aceleración del proceso.” (Véscovi, 2006, p. 52).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo 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. (Art. I Título Preliminar de la Ley No. 29497, 13/01/2010).

En consecuencia, por el principio de concentración el proceso laboral se desarrollará en la menor cantidad de actos posibles, buscando la celeridad procesal en pos del trabajador.

2.2.1.1.2.4. El principio de celeridad

Según Gamarra (2010) el principio de celeridad:

“(…) es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo,

porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. Esta celeridad se vincula directamente con la publicidad del proceso laboral, pues constituye en cierta forma, un instrumento de control sobre el poder ejercido por los jueces, también es una garantía para el trabajador puesto que impide la demora y arbitrariedad de la justicia.” (p. 60).

Medina (2008) sostiene que es un principio trascendental que busca que los conciliantes arriben a un acuerdo inteligente con el que ponen fin a su conflicto en el menor tiempo posible con el fin de evitar la utilización de tiempo, costo económico y psicológico innecesario.

Celeridad implica plazos rápidos, actuaciones orales sobre las escritas, mecanismos alternativos de solución, ausencia de formalismos dada la naturaleza tuitiva del proceso laboral.

2.2.1.1.2.5. El principio de economía procesal

Zumaeta (2014) indica que el principio de economía procesal tiene que ver con el ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo referido al proceso.

Medina (2008) la economía debe entenderse en sus tres dimensiones de tiempo, esfuerzo y gasto. La primera es muy importante e implica que el proceso dure lo menos posible, evitando dilaciones innecesarias con la finalidad que construyan un acuerdo inteligente con el que resuelvan su conflicto de intereses lo más rápido posible.

El principio de economía procesal busca ahorrar tiempo, esfuerzo y costos. En ese sentido va de la mano con el principio de concentración y de celeridad procesal.

2.2.1.1.2.6. El principio de veracidad

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 (Paredes, 1997, p. 443).

El juez solo puede tener en cuenta las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, recalcando que estas tienen la finalidad de obtener el convencimiento o certeza subjetiva del juez entendiéndose que el magistrado no busca la verdad material, sino la materia, la que nace del proceso (Malca, 2013, p.124).

En consecuencia, el principio de veracidad o de primacía de la realidad busca equiparar la desigualdad entre las partes, dando mayor prevalencia al fondo que sobre la forma y dotando al juez de facultades inquisitivas para discernir la verdad.

2.2.1.1.2.7. El principio de publicidad

El principio de publicidad “garantiza la libertad de presenciar el desarrollo del debate en el proceso, como en este caso predominantemente oral, es una consecuencia de la oralidad. En la práctica la escrituralidad conducía al secreto.” (Puente, s/f, p.18).

El principio de publicidad de los procesos, tiene por finalidad dar a conocer las actuaciones del juez, para que las partes o tercero legitimado tengan pleno conocimiento de los actos del proceso. (Universidad Católica de Colombia, 2010).

Este principio garantiza la libertad de presenciar el desarrollo del debate en el proceso, como en este caso, predominantemente oral. Es una consecuencia de la

oralidad. En la práctica la escrituralidad conducía al “secreto”.

2.2.1.1.2.8. Fines del proceso laboral

Evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo y el resultado del proceso

El Derecho Procesal del Trabajo tiene por finalidades propias y privativas la compensación de la inferioridad económica y social del trabajador a través de la superioridad jurídica procesal, la garantía de acceso fácil y gratuito a los órganos jurisdiccionales y la rapidez del procedimiento, mayor que la de los procesos civil y penal. Las normas procesales comunes son incompatibles con los principios y finalidades del Derecho Procesal del Trabajo, porque aquellas suponen la igualdad de las partes y este regula los litigios entre partes desiguales (Monroy, 1996).

Privilegio del fondo sobre la forma:

Toyama & Vinatea (2010) señalan que:

“El juez debe evitar que las desigualdades entre las partes procesales entorpezcan el logro de una solución justa. Uno de los medios para conseguir este fin es que el juez ignore las formas que ante él se presentan (como medios probatorios), y, en su lugar, se vincule al fondo del asunto.” (p. 38).

Los mismos autores agregan:

“Puede, así, que las pruebas presentadas en un proceso laboral formalmente sean correctas, pero al juez esto no debe interesarle. El juez debe, por el contrario, vincularse a lo que ha sucedido en el campo de la realidad. El legislador es consciente de que lo que reflejan los documentos muchas veces es fruto de la desigualdad entre las partes procesales. Un claro ejemplo es el contrato de locación de servicios que se celebra encubriendo una verdadera

relación laboral.” (Toyama & Vinatea, 2010, p. 38).

2.2.1.2. El proceso abreviado laboral

2.2.1.2.1. Concepto

Según Del Rosario (2012):

“El proceso abreviado laboral, constituye uno de los procesos más céleres en relación al proceso ordinario laboral, tanto porque los plazos son más cortos, sino también por el hecho de hacer efectivo el principio de concentración, como por ejemplo, al disponer que en la Audiencia Única se concentre la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento, y a su vez las dos etapas de esta última, la etapa de confrontación de posiciones y la actuación probatoria, además de los alegatos y la sentencia.” (p. 347).

El proceso abreviado laboral viene a ser aún más célere que el ordinario, ya que concentra en un solo acto las audiencias de conciliación, de pruebas y la sentencia.

2.2.1.2.2. Competencia por materia que se tramitan en el proceso abreviado

Del Rosario, (2012) afirma que en el artículo 1° inc. 2, de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se fija la competencia de los Juzgados de Paz Letrados Laborales:

“(…) Las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superior a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Los procesos con título ejecutivo, cuando la cuantía no supere los cincuenta (50) Unidad de Referencia Procesal (URP), exceptuando de la cuantía los casos en que se trate “de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador

Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.” (Art. 1° de la Ley N°

29497, 13/01/2010)

Del Rosario, (2012) precisa también que la pretensión de reposición, solo se tramitará en proceso abreviado laboral cuando se plantea como pretensión principal y única. A contrario sensu, si se demanda reposición y se acumula otras pretensiones, como por ejemplo pago por compensación de tiempo de servicios, vacaciones, horas extras u otro beneficio, el proceso que corresponde será el proceso ordinario laboral y no el abreviado.

2.2.1.2.3. La indemnización por despido arbitrario en el proceso abreviado

La indemnización por despido injustificado tiene carácter de reparación suplementaria a la compensación por tiempo de servicios, pues su naturaleza jurídica es ser una prestación en dinero que el empleador hace a su ex-servidor para reparar en parte el daño causado por el despido; además tiene fines de previsión por el tiempo en que el trabajador queda desocupado (Morales, 1983).

El artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral determina que frente al despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. (Arts. 34° y 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997)

El monto de la indemnización por despido arbitrario en el caso de contratos a plazo fijo, es igual a una remuneración y media mensual por cada mes que falte para completar el plazo estipulado en el contrato, con un máximo de 12 remuneraciones.

De conformidad con el artículo 1° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, este tipo de pretensiones se tramitan en la vía abreviada, siempre y cuando el monto de petitorio no supere las 50 Unidades de Referencia Procesal (URP). (Art. 1° de la Ley N° 29497,

13/01/2010)

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

2.2.1.2.4. La audiencia única en el proceso abreviado laboral

2.2.1.2.4.1. Concepto

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el proceso abreviado laboral se ha estructurado de tal manera que en la Audiencia Única se puedan efectuar todas las diligencias necesarias para la resolución de la controversia, ello independientemente de que la referida audiencia puede ser reprogramada o efectuada en más de una sesión (Art. 49° de la Ley N° 29497, 13/01/2010).

Así pues, el Art. 49° de la ley en comento, estipula que:

“Artículo 49°. - Audiencia única

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos, y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante

de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiere de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente” (Art. 49° de la Ley N° 29497, 13/01/2010).

2.2.1.2.4.2. Estructura de la audiencia única

2.2.1.2.4.2.1. Audiencia de conciliación

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en su artículo 49°, inc. 1, determina que:

“La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral”, se debe iniciar con la acreditación de las partes, abogados y de sus apoderados, posteriormente el juez buscará que las partes concilien sus diferencias (si concurren ambas partes) caso contrario, en caso de producirse conciliación parcial o no producirse ésta, seguidamente se procederá “hacer entrega al demandante de la copia de contestación y sus anexos, otorgándose un tiempo prudencial para revisión de los medios probatorios ofrecidos”. (Inc. 1 del Art. 49° de la Ley N° 29497, 13/01/2010).

Del Rosario (2012) afirma que:

“A diferencia de lo que ocurre en la Audiencia de Conciliación del Proceso Laboral ordinario, que la contestación de demanda y anexos, se entregan en la audiencia, en el proceso abreviado laboral, la contestación de demanda y anexos, ha sido entregada antes de la audiencia, esto es, dentro de los 10 (diez) días de notificada la demanda, como lo dispone el artículo 48°, inciso

“b”, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.” (p. 354).

2.2.1.2.4.2.2. Confrontación de posiciones

Peña. H & Peña, J. (2012), indica que:

“De acuerdo al Art. 45° de la NLPT la etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan, luego el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.” (p. 57).

2.2.1.2.4.2.3. Actuación probatoria

Peña. H & Peña, J. (2012) señala que en el artículo 46 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

- a). El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
- b). El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.
- c). Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
- d). El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.

e). Se actúan todos los medios de probatorios admitidos, incluidos los vinculados a cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios no fuesen imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y video o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

f). La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continua dentro de los cinco días hábiles siguientes.” (p. 57)

2.2.1.2.4.2.4. Alegatos y sentencia

Finalizada la actuación probatoria, los alegatos son presentados en forma oral, luego de lo cual el juez dictará sentencia en forma in mediata o en lapso no mayor de sesenta (60) minutos. Y para su notificación de la sentencia el juez señala fijando hora y fecha dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, citando a las partes. (Art. 47° de la Ley N° 29497, 13/01/2010).

2.2.1.2.5. Regulación

Se encuentra regulada en los artículos 48° y 49° del Capítulo II del Título II de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

2.2.1.2.6. La audiencia en el proceso judicial en estudio

En el proceso judicial materia de análisis, expediente N° 2964-2011, la audiencia única se realizó el 04 de mayo de 2012, estructurándose de la misma manera:

- Acreditación de las partes.
- Invitación a conciliar: infructuosa.
- Admisión de la contestación y traslado.
- Absolución del traslado.
- Confrontación de posiciones.
- Actuación de medios probatorios.
- Alegatos.
- Sentencia.

2.2.1.3. Los puntos controvertidos

2.2.1.3.1. Concepto

Para Pereyra (2014) los puntos controvertidos en el proceso nacen de los hechos alegados en la demanda y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en la contestación. En este sentido, solo requieren prueba los hechos afirmados que son a la vez, discutidos y discutibles; quedando excluidos de prueba los hechos confesados, los notorios, los que tienen en favor la presunción legal, los irrelevantes y los imposibles.

2.2.1.3.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Determinar si se justifica el despido arbitrario.

2.2.1.4. Sujetos del proceso

2.2.1.4.1. El juez

“El Juez es el funcionario que aplica la ley; no puede en consecuencia, el juzgador; prescindir de la ley, ni fallar en contra de ella. En el código penal se sanciona al juez que se niega a administrar justicia o elude al juzgamiento, bajo pretexto de obscuridad o deficiencia de la ley.” (Hernández & Vásquez, 2013, p. 100)

Es el que ejerce la función jurisdiccional, esto es, resuelve las controversias de derecho o dilucida las incertidumbres jurídicas que se le proponen. La función de administrar justicia, en efecto, se ejerce por personas naturales o físicas, a quienes el estado les confiere la potestad de resolver los conflictos que se le someten para su decisión. (Carrión, 2007. p. 196).

Por el juez laboral se entiende al órgano (unipersonal o colegiado) encargado de decir el derecho a los justiciables en un conflicto laboral.

2.2.1.4.2. La parte procesal

Según Álvarez (2008) las partes procesales son las personas que intervienen en un proceso judicial para reclamar (demandante) una determinada pretensión o para resistirse (demandado) a la pretensión formulada por otro sujeto.

Por otro lado, apunta Carrión (2007, p. 198) que: “la idea de parte excluye a los terceros y una parte puede estar formada por múltiples personas, dando lugar a la figura procesal del litisconsorcio.”

2.2.1.5. La demanda y la contestación de la demanda

2.2.1.5.1. La demanda

“La demanda es un acto jurídico de postulación, en cuanto por ella se formula la pretensión. Por lo mismo es una declaración de voluntad del demandante” (Llancari,

2010, p. 113).

Por su parte, De la Villa (1997) indica que:

“La demanda se configura sin excepción como un escrito formalista en el que han de figurar, ineludiblemente, los datos necesarios para la identificación del órgano judicial y de las partes litigantes, con expresión de su domicilio o sede social, amén del objeto de litigio, circunstancias concurrentes en la reclamación y, por descontado, la fecha que se interpone y la firma del actor; algún ordenamiento iberoamericano, como por ejemplo el peruano exige además la aportación de los medios de prueba propuesto por el demandante para acreditar los hechos alegados, requiriéndose incluso la correlación entre la cronología de estos hechos y la de los medios probatorios” (p. 836)

En definitiva, la demanda es el instrumento procesal, a través del cual se ejercita el derecho de acción. Asimismo, es el medio a través del cual se inicia el proceso, es decir, empieza esa compleja trama de relaciones jurídicas destinadas a obtener la solución del conflicto de intereses.

2.2.1.5.2. La contestación de la demanda

Castillo & Sánchez (2007), definen a la contestación de la demanda, como el acto jurídico procesal del demandado, quien, compareciendo al llamado de la jurisdicción, pide se rechace la pretensión deducida por el actor, para evitar cualquier sujeción jurídica.

Asimismo, De la Villa (1997) indica:

“Dentro de los ordenamientos iberoamericanos, predominan decididamente aquellos en los que la contestación de la demanda ha de hacerse por escrito, una vez que el órgano judicial ha trasladado de la misma a la parte

demandada; en esos supuestos, el escrito de contestación debe contener exigencias formales paralelas a las del escrito de demanda y, en particular ha de ofrecer indicación suficiente acerca de la conformidad o disconformidad sobre los hechos alegados por la parte demandante.” (p. 839).

Consecuentemente, por contestación de demanda se entiende al acto por el cual el emplazado en un proceso, se opone a la pretensión del demandante dentro del plazo estipulado en un proceso específico.

2.2.1.6. La prueba

2.2.1.6.1. Concepto

Para White (2008) la prueba es la acción y el efecto de probar. Así probar es demostrar la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación.

Por su parte, Couture (2002), refiere que la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación, sostiene en el derecho penal, normalmente es averiguación, búsqueda, procura de algo, y en el derecho civil, tiene otro significado, está encaminada a la comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio.

Se entiende por prueba a la demostración o comprobación de las razones invocadas por una parte en un proceso judicial.

2.2.1.6.2. Diferencia entre prueba y medio probatorio

La prueba puede ser concebida estrictamente como las razones que conducen al Juez a adquirir certeza sobre los hechos. Esta característica destaca en el ámbito del proceso (Hinostroza, 1998).

Acosta (2007) concibe a los medios de prueba como la actividad del juez o de las partes, orientadas a lograr en el juzgador el conocimiento de los hechos en el proceso a través de la percepción y la deducción.

Serra (2009) señala que los medios de prueba vienen a ser los instrumentos utilizados por las partes para trasladar los hechos a la presencia del juez.

Por ende, se entiende por medio probatorio a los instrumentos contemplados en la ley para que las partes en un proceso determinado puedan demostrar sus afirmaciones o negaciones de acuerdo a los puntos controvertidos.

2.2.1.6.3. En el ámbito normativo

En relación a los medios de prueba o medios probatorios, si bien la legislación procesal civil no lo define, pero el contenido más cercano es la norma prevista en el Art. 188° del Código Procesal Civil que establece: Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones (Cajas, 2011).

De lo expuesto se puede afirmar que un medio probatorio o medio de prueba, se convertirá en prueba, si causa certeza y convicción en el juzgador, en palabras de Hinostroza (1998), los medios de prueba son, pues, los elementos materiales de la prueba.

2.2.1.6.4. El objeto de la prueba

White (2008) señala que la prueba tiene por objeto la demostración de hechos controvertidos, es decir, aquellos en los que las partes no han encontrado coincidencia.

Por su parte, Acosta (2007) indica que el objeto de la prueba es la reconstrucción histórica de un hecho que se pretende demostrar, extendiéndose más allá del ámbito judicial, pudiendo abarcar la reconstrucción histórica de un hecho de investigación científica, física, numérica, etc.

Por su parte, Lluch (citado por Hurtado, 2014, p. 108) expresa que “el objeto de la prueba no son los hechos, sino las afirmaciones que sobre los hechos efectúan las partes.” (p.108).

2.2.1.6.5. La carga de la prueba

“La carga de la prueba se entiende en su total magnitud en proceso sujeto al principio dispositivo, donde las partes deben asumir la conducta de suministrar la prueba y el juez facultado a decidir sobre el fondo desfavorablemente para la parte que tenía a cargo suministrar la prueba y no lo hizo (...). En definitiva, las partes tienen la carga procesal de promover la actividad probatoria esto es, un imperativo fundado en su propio interés.” (Hurtado, 2014, p.140)

De la Villa (1997) señala que:

“En beneficio de la parte más débil en la relación laboral o de aseguramiento social adyacente, los ordenamientos iberoamericanos establecen con frecuencia presunciones que favorecen la prueba de determinados hechos o, que incluso, admiten reglas para invertir la carga de la prueba, en virtud de las cuales no incumbe probar al que dice, o sea al demandante, sino a la persona contra la que se dirige la reclamación, tal y como ocurre en el ejemplo brasileño respecto al despido, en derecho mexicano, incumbe siempre al empleador probar, si los hechos son controvertidos.” (p. 843).

2.2.1.6.6. El principio de la carga de la prueba

Este principio está regulado en el Art. 196 del Código Procesal Civil, que prescribe: Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos (Cajas, 2011).

Por otro lado, al referirse al principio de adquisición de la carga de la prueba, Méndez, Turcios y Montiel (2003) sostienen que:

“Implica que todas las pruebas son del proceso y están destinadas al Juez de modo que éste puede valerse de ellas independientemente de la parte que haya logrado llevar la acreditación a su ánimo. En definitiva, la actividad de valorar el material probatorio existente en los autos corresponde al juez, y la acreditación de una afirmación de hecho puede lograrse (expresa o tácitamente) por todo el material de prueba, sino también por la prueba practicada a instancia del resto de las partes, independientemente de las reglas que sobre el onus probandi rijan en cada ordenamiento.” (p. 22)

2.2.1.6.7. Valoración y apreciación de la prueba

Echandía, citado por Rodríguez (1995) expone:

“(…) los autores suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también de la apreciación razonada. Pero por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para escoger los medios con que pretenden obtener la convicción del juez, respecto de los hechos del proceso” (p. 168).

Por su parte Hinojosa (1998) precisa, la apreciación de la prueba consiste en examen mental orientado a extraer conclusiones respecto del mérito que tiene o no, un medio probatorio para formar convicción en el Juez; agrega, que es un aspecto del principio jurisdiccional de la motivación de las sentencias y es requisito indispensable de éstas. Pero a pesar de que es una obligación del Juez apreciar todas las pruebas, en el respectivo fallo sólo expresará las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión conforme se contempla en el artículo 197 del Código Procesal Civil.

2.2.1.6.8. Sistemas de valoración de la prueba

2.2.1.6.8.1. El sistema de la tarifa legal

Varillas (1973, p. 94) señala que “a favor de la tarifa legal se ha señalado, que otorga una mayor confianza en la justicia, pues las reglas de valoración son dadas por el legislador; este fríamente ha pensado en sus propias reglas de la experiencia; no las aplica a un caso concreto, sino que las dicta de un modo general, lo que los hace más objetivo.”

Por su parte Hurtado (2014) indica:

“Es un sistema que desconfía del juez en la tarea de valoración de la prueba no permite al juez tener la libertad para valorar la prueba, por lo cual, actualmente los códigos procesales rechazan este sistema de prueba, ya no se permite que el legislador imponga fórmulas para valorar la prueba, porque estas imposiciones no tienen espacio en el proceso civil moderno, donde el juez tiene libertad para realizar la actividad de valoración de prueba, sin que ella se confunda con arbitrariedad.” (p. 188)

En opinión de Taruffo (2002) la prueba legal consiste en la producción de reglas que predeterminan, de forma general y abstracta, el valor que debe atribuirse a cada tipo de prueba.

2.2.1.6.8.2. El sistema de valoración judicial

En este sistema corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto. Si el valor de la prueba lo da el Juez, ese valor resulta subjetivo, por el contrario, en el sistema legal lo da la ley. La tarea del Juez es evaluativa con sujeción a su deber. Este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría (Rodríguez, 1995).

Por otro lado, Varillas (1973) indica que:

“El juez con el sistema de libre valoración ya no solo recurre al método deductivo, sino que también se vale del método inductivo, en la que mediante los indicios él va reconstruyendo lo ocurrido y finalmente llega a descubrir la verdad de los hechos p, por lo menos, al convencimiento de que así sucedieron, lo primero que tiene que hacer en el aspecto probatorio es percibir el problema y como han sido los hechos en segundo lugar, tiene que hacer una reconstrucción de todos lo sucedido, para lo cual se vale de las pruebas, la tercera fase es la de razonamiento o valoración.” (p. 95).

Hurtado (2014) señala que:

“Se trata pues de un sistema donde la labor del juez resulta fundamental, de ella depende la correcta resolución del caso, en consecuencia, de la eficacia de la decisión judicial. Pues el juez asume el deber jurídico de emitir su decisión de manera razonada, la cual necesariamente debe ser entendida en sus dos aristas una interna, y la otra externa. En la primera, debe entenderse como la operación interna que hace el juez para valorar, la cual debe realizarla respetando la lógica, psicología, las reglas de la experiencia, sana crítica a ello suele llamarse convicción razonada, en la segunda, el juez debe hacer públicas razones que lo llevaron a la convicción, debe manifestar por

escrito los motivos de su decisión, respetando lo antes mencionado, a ello le denominaremos normalmente motivaciones.” (p.190)

Sobre éste último sistema Antúnez, expresa que, bajo este sistema de valoración, el juzgador se encuentra en plena libertad, no solo de valorar las pruebas que le presenten las partes, sino que, se encuentra en libertad de apreciar y disponer, de oficio, las pruebas que estime necesarias para llegar a una determinación. (Córdova, 2011).

2.2.1.6.8.3. Sistema de la Sana Crítica

Hurtado (2014) refiere que:

“El juez le asigna el valor que considera el correcto a las pruebas del proceso, para lo cual debe basarse fundamentalmente en reglas de la lógica, la ciencia y la experiencia. Ello quiere decir que la valoración debe estar enmarcada en criterios de razonabilidad, en máximas de experiencia que aporta el juez y en los conocimientos técnicos que forman parte de su formación.” (p. 199).

Para White (2008) el conjunto de las pruebas actuadas por los jueces en las audiencias, dentro del contradictorio, permitirá el convencimiento judicial sobre la verdad de los hechos, conforme a criterios de lógica, experiencia, ciencia y el correcto entendimiento humano.

2.2.1.6.9. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio

2.2.1.6.9.1. Documentos

A. Concepto

Para White (2008) cuando se habla de documento, se piensa solo en tinta y papel y, por lo tanto, documento sería todo aquello escrito o impreso: planos, dibujos, cuadros,

impresos, fotografías, fotocopias, radiografías. El concepto de documento, sin embargo, va más lejos, hace referencia a todo aquello que quede registrado de cualquier manera; implica entonces que también son documentos las cintas cinematográficas, discos de acetato y compactos, disquetes, grabaciones magnetofónicas y, en general, todo objeto mueble o medio tecnológico, de carácter representativo o declarativo.

Por documento se entiende: “objetivación de un mensaje en un soporte físico potencialmente transmisible en el espacio y el en el tiempo y actualizable como fuente de información para la generación de una información o para la toma de decisiones”. (López, 2008, p.281).

B. Clases de documentos

Los artículos 235° y 236° del Código Procesal Civil, los clasifica en dos tipos: público y privado.

Documento público: 1, El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones, y 2. La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia. La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por Auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda. (Art. 235° del Decreto Legislativo N° 768, 04/03/1992).

Documento privado: Es el que no tienen las particularidades del documento público. La legalización o certificación de un documento privado, no lo convierte en público. (Art. 236° del Decreto Legislativo N° 768, 04/03/1992).

C. Documentos actuados en el proceso

- Acta de verificación de despido
- Libros de planilla
- Boletas de pago

- Liquidación de beneficios sociales
- Certificado de trabajo
- Carta de liquidación
- Carta notarial.

2.2.1.6.9.2. La declaración de parte

A. Concepto

Según White (2008) la declaración de partes es toda manifestación de voluntad proveniente de las partes que no haga referencia a hechos propios o personales, esta es la obligación que las partes tienen de declarar sobre los hechos de la demanda cuando lo solicite la contraria o lo dispongan los magistrados.

B. Regulación

En materia procesal laboral, se encuentra regulada en forma específica por el artículo 25° de la Ley 29497, declaración de parte: “La parte debe declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso.” (Art. 25° de la Ley No. 29497, 13/01/2010).

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

Declaración efectuada por el representante legal de B. (declaración recogida en audiencia única, expediente 2964-2011, la cual quedó registrada en audio y video).

2.2.1.7. La Sentencia

2.2.1.7.1. Etimología

El vocablo sentencia proviene del latín *sentiendo*, que significa lo que se viene

sintiendo o lo que se opina de determinado asunto. (Hurtado, 2014)

2.2.1.7.2. Concepto

Villapando, (1997) “la sentencia es la parte culminante y ultima, sin duda la más importante, en toda clase de procesos y especialmente en el juicio laboral que se sustenta ante la jurisdicción de trabajo” (p.862).

Asimismo, para Devis (Citado por Hinostraza, 2004); la sentencia, es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada del ejercicio del derecho de acción y del derecho de contradicción, en la sentencia el juez resuelve y se pronuncia sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito de fondo del demandado. Precisa, toda sentencia es una decisión, es el resultado o producto de un razonamiento o juicio del juez, en el cual expone las premisas y la conclusión. Pero al mismo tiempo, contiene un mandato, con fuerza impositiva que vincula y obliga a las partes en litigio. La sentencia, por lo tanto, es el instrumento que sirve para convertir la regla general contenida en la ley, en mandato concreto para el caso determinado.

La sentencia, resolución judicial emitida por la autoridad judicial, que pone fin a una controversia pleito o litigio, de manera razonada fundamentada y debidamente motivada.

2.2.1.7.3. La sentencia: regulación y estructura

2.2.1.7.3.1. Regulación

A continuación, contenidos normativos de carácter civil y afines a la norma procesal civil.

Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal civil.

A la forma de las resoluciones judiciales el Código Adjetivo establece:

“Art. 119°. Forma de los actos procesales. En las resoluciones y actuaciones judiciales no se emplean abreviaturas. Las fechas y las cantidades se escriben con letras. Las referencias a disposiciones legales y a documentos de identidad pueden escribirse en números (...).

Art. 120°. Resoluciones. Los actos procesales a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o se pone fin a éste, pueden ser decretos, autos y sentencias.

Art. 121°. Decretos, autos y sentencias. Mediante los decretos se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite. Mediante los autos el juez resuelve la admisibilidad o rechazo de la demanda o de la reconvención, saneamiento, interrupción, conclusión y la forma especial de conclusión del proceso, el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión o improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento.

Mediante la sentencia, el juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

Art. 122°. Contenido y suscripción de las resoluciones. Las resoluciones contienen:

1. La indicación del lugar y fecha en que se expiden;
2. El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden;
3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución

con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o según el mérito de lo actuado.

4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente;
5. El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso;
6. La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y,
7. La suscripción del juez y del auxiliar jurisdiccional respectivo.

La resolución que no cumpla con los requisitos señalados será nula, salvo los decretos que no requieran cumplir con lo establecido en los incisos 3, 4, 5 y 6, y los autos del expresado en el inciso 6.

La sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive.

En primera y segunda instancias, así como en la corte suprema, los autos llevan media firma y las sentencias firma completa del juez o jueces, si es órgano colegiado. Cuando los órganos jurisdiccionales colegiados expidan autos, sólo será necesaria la conformidad y la firma del número de miembros que hagan mayoría relativa.

Los decretos son expedidos por los auxiliares jurisdiccionales respectivos y serán suscritos con su firma completa, salvo aquellos que se expidan por el juez dentro de las audiencias.

Art. 125°. Las resoluciones judiciales serán numeradas correlativamente en el día de su expedición, bajo responsabilidad” (Sagástegui, 2003, pp. 286–293)

Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal laboral.

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, determina las normas relacionadas con la sentencia:

“Art. 31°. Contenido de la sentencia

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia de derecho.

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente sobre los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.” (Art. 31° de la Ley No. 29497, 13/01/2010).

2.2.1.7.3.2. Estructura de la sentencia

Para Hurtado (2014) la estructura de la sentencia es la siguiente:

“La más conocida: Parte expositiva, considerativa y resolutive, indicando la doctrina, además: el encabezado que contiene, el lugar, fecha y el tribunal que dicta la sentencia y la indicación de las partes, asimismo la firma del juez.

La parte expositiva, en ella se describe todo lo ocurrido en el proceso antes de llegar a la decisión final, se trata de describir el iter procesal, aquí se indica la pretensión procesal de lo que pide el demandante contra el demandado, así también hechos más relevantes alegados en la demanda, el contradictorio del demandado, las audiencias realizadas u otra incidencia en el proceso.

Parte considerativa, Es la parte justificante, con ella el juez pretende justificar la toma de su decisión, se hace un análisis de las afirmaciones de las partes (afirmaciones sobre hechos) el contraste de estas con las pruebas aportadas, así como la aplicación del derecho que corresponda al caso, confrontan las posiciones de las partes y se perfila la decisión a partir de la prueba.

Parte resolutive, Es la conclusión, es el colofón de la decisión, se expresa el sentido de la decisión, fundada, infundada, o improcedente la pretensión postulada con la demanda o con la reconvención, se resuelven también en el fallo las cuestiones probatorias, entre otros aspectos, que son puntos resolutivos del conflicto.” (p. 273)

2.2.1.7.4. Principios relevantes en el contenido de la sentencia

2.2.1.7.4.1. El principio de congruencia procesal

Figueroa (s./f.) refiere que el principio de congruencia procesal adquiere fuerza contextual a través de la ley y del principio de legalidad, que el mismo va a consolidar su presencia en los escenarios procesales, como esa adecuada proporción entre la pretensión como punto de partida del conflicto, y la decisión como respuesta congruente, proporcional y suficiente a la controversia incoada.

2.2.1.7.4.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.

A. Concepto

El deber de motivación es sin duda una expresión de la labor jurisdiccional, de allí que la obligación de motivar adecuadamente una resolución judicial permita a la ciudadanía realizar un control de la actividad jurisdiccional, y a las partes que intervienen en el proceso conozcan las razones por las cuales se les concede o deniega la tutela concreta de un derecho o un específico interés legítimo; en tal sentido los jueces tienen la obligación de expresar el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de impartir Justicia, se haga con sujeción a la constitución y la ley y, así mismo, facilitando un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (Vargas, 2011).

B. Funciones de la motivación

La motivación de las sentencias es una de las principales garantías de la administración de justicia; la motivación implica el análisis y evaluación de todas las pruebas y diligencias actuadas en relación a la imputación que se formula contra el agente, precisando además los fundamentos de derecho que avalen las conclusiones a que se lleguen como consecuencia de la valoración de los hechos y de las pruebas. (Rioja, 2009)

C. La fundamentación de los hechos

Según Viera (Citado por Cabel, 2016) el juez debe apreciar la prueba sobre los hechos de acuerdo con las normas jurídicas que prima facie, son pertinentes al conflicto de acuerdo con su tipología, pero al mismo tiempo debe valorar esas normas en relación a las circunstancias del caso y todo, como un solo acto vital de conocimiento.

D. La fundamentación del derecho

Al aplicar la normativa jurídica, el juez debe tener en cuenta los hechos que se incluirán dentro del supuesto de la norma, debiendo rescatar entre todos los hechos alegados solo aquellos que jurídicamente relevantes sean para la solución del caso (Rioja, 2009).

2.2.1.8. Medios impugnatorios

2.2.1.8.1. Concepto

Para Jeri (2002) los medios de impugnación se definen como los instrumentos legales puestos a disposición de las partes y destinadas a atacar una resolución judicial, para provocar una reforma, su anulación o declaración de nulidad.

Hurtado (2014) indica que:

“Es un derecho constitucional, es un derecho subjetivo que nace por el solo hecho de ser parte o tercero legitimado en un proceso judicial o procedimiento, brinda la oportunidad a su titular de atacar, cuestionar, alzar en contra de lo decidido cuando existan decisiones que lo perjudiquen, permitiéndole no dejar firmes las decisiones que pueden contener errores, vicios o afectadas por alguna otra situación que no le permitan seguir surtiendo efectos jurídicos.” (p. 544)

2.2.1.8.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), Ley N° 29497, dentro de los medios impugnatorios, sólo se refiere a los recursos de apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos, así como el recurso de casación (Arts. 32° y 34° de la Ley No. 29497, 13/01/2010).

Recurso de reposición

“Es un recurso que se hace valer contra decretos. Se propone ante el propio organismo que ha dictado la resolución que pretende invalidar. Su plazo es de tres días. Si la resolución impugnada se expidiera en una audiencia, el recurso debe ser interpuesto verbalmente y se resuelve de inmediato.” (Art. 363° del Código Procesal Civil). (Cardenas, 2017.p. 3)

Recurso de apelación

“Es el medio impugnatorio que hace tangible el principio de la doble instancia (Art. X del título preliminar del código civil). Se interpone ante el órgano que emite la resolución y propicia el pronunciamiento del órgano superior jerárquico ya sea anulando, revocando, o confirmando la decisión cuestionada.” (Cárdenas, 2017, p. 4)

Respecto al concepto de apelación, es necesario recurrir al Código Procesal Civil, este, en cuanto al objeto de la apelación, establece que tal recurso busca que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud del litigante o del tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente (Art. 364° del Decreto Legislativo N° 768, 04/03/1992).

Recurso de casación

“El recurso de casación es un recurso extraordinario, ya que tiene como fin revisar las resoluciones que emiten las Salas Civiles para verificar si en ellas se han aplicado o no correctamente las normas positivas en materia civil. Además, los motivos para acceder a su procedencia son adicionales a las exigencias formales que se prescriben para la interposición de cualquier otro recurso.” (Cárdenas, 2017, p. 5)

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), regula sobre el recurso de casación en los artículos 34° al 41° de su texto. No se define la casación, tampoco precisa cuáles son sus fines, sólo considera las causales, los requisitos de procedencia, el trámite del recurso, los efectos del recurso, las consecuencias del recurso fundado, el carácter vinculante de los fallos de la corte suprema y la publicación de las sentencias de casación. (Arts. 34° al 41° de la Ley No. 29497, 13/01/2010).

2.2.1.8.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el órgano

jurisdiccional de primera instancia declaró fundada la demanda de indemnización por despido arbitrario.

La demandada interpone recurso de apelación, con el objeto de que el Superior Jerárquico revoque la misma en todos sus extremos y la declare infundada porque considera que el juzgado ha cometido un error de hecho, no ha valorado adecuadamente sus pruebas, y por adolecer de defectos de motivación interna y externa, este recurso de apelación fue admitido en su oportunidad, con efecto suspensivo y elevado los actuados al juzgado especializado laboral de turno de Trujillo.

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. Asunto judicializado

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: la indemnización por despido arbitrario.

2.2.2.2. Contenidos preliminares

2.2.2.2.1. El contrato de trabajo

2.2.2.2.1.1. Concepto

Según Neves (2000):

“La Institución básica y fundamental del derecho individual del trabajo es el contrato de trabajo. El Contrato de trabajo, con un ordenamiento jurídico implantado a comienzos del gobierno de Fujimori, en donde se flexibilizó las relaciones laborales, generó como balance a quince años de su vigencia, que hoy una empresa, tiene en el Perú, muchas posibilidades de contratar personal que no esté a su cargo o que estándolo, no tenga garantías de permanencia en el empleo, ni perciba siquiera algunos beneficios indispensables” (p. 10).

“Son acuerdos de dos a mas partes, mediante los que se crea, regula, modifica o extingue relaciones jurídicas patrimoniales (...) de este modo tienen una eficacia constitutiva, pero también reguladora, el contrato de trabajo; establece pues, sin duda, derechos y obligaciones por los sujetos laborales individuales.” (Neves, 2016 p. 107).

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador por el cual este último realiza labores mediante subordinación, obligado el primero a pagar una remuneración como contraprestación por los servicios prestados.

2.2.2.2.1.2. Sujetos del contrato

2.2.2.2.1.2.1. El trabajador

“Denominado servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado; 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”. (Sanguinetti, 1988, p. 122).

“El trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo.” (Gómez, 2000, p. 390).

2.2.2.2.1.2.2. El empleador

“El empleador, tiene la facultad de organizar, fiscalizar y, desde luego sancionar a quien incumple sus obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de los atributos y libertades que como persona la constitución los reconoce.” (Neves, 2016, p. 91)

“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, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.” (Sanguineti, 1988, p. 123).

2.2.2.2.1.3. Características

Según el autor de referencia Neves (2016), son las siguientes:

Consensual, basta con el consentimiento de las partes para que el contrato de trabajo se perfeccione, es decir, no requiere ninguna formalidad para su validez, con las excepciones propias de ciertos contratos especiales que, por razones de orden público, requieren de ciertas formalidades para ser válido, como el contrato del menor y adolescente, del extranjero, asimismo los contratos modales.

Oneroso, siendo el acreedor del servicio, se genera el pago de una remuneración. El artículo 24° del mandato constitucional señala que el trabajador tiene el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure el bienestar material y espiritual para él y su familia.

Sinalagmático, por cuanto las prestaciones son recíprocas e interdependientes, el empleador imparte órdenes al trabajador y éste se obliga a acatarlas a cambio de una remuneración.

Personal, labor que realiza personalmente encomendada, no invalidando esta condición si el trabajador es ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

Subordinado, servicios prestados bajo la dirección de su empleador, el mismo que tiene facultades para normar las labores, dar órdenes para cumplir objetivos, y sancionar disciplinariamente, pero dentro de los límites de la razonabilidad, infracción o incumplimiento de sus obligaciones del trabajador.

Bilateral, acuerdo de las dos partes (trabajador y empleador), obligados mutuamente a cumplir determinadas prestaciones.

Tracto sucesivo, su naturaleza es permanente, así se trate de contratos indeterminado o determinado, siendo modificado, sin afectar los derechos del trabajador.

2.2.2.2.1.4. Elementos esenciales

Se encuentran previstos en el primer párrafo del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (Decreto Supremo N° 003-97-TR), cuya norma taxativamente señala que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.” (Art. 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

Elementos esenciales:

Prestación personal de servicios, servicio prestado en el marco de un contrato de trabajo debe ser brindado por una persona física, la labor debe ser desempeñada de modo personal y directo por el trabajador, es decir, debe ser éste quien preste el servicio sin intermediarios. (Art. 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

De forma subordinada, el empleador, ejerce su poder de dirección, dentro de la empresa o institución que representa o dirige, programando las labores propias y concretas que debe realizar el trabajador, turnos, horarios, vigila el cumplimiento de las metas (ordenes), tiene autoridad para imponer sanciones si así lo amerita el caso. El trabajador siempre estará sometido al poder de dirección del empleador, organizando y fiscalizando la prestación laboral del trabajador, siempre con el respeto de los derechos que la ley otorga al trabajador. (Art. 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

A cambio de una remuneración, “el trabajador tiene derecho a una remuneración

equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual”, bajo la lógica se realiza un trabajo (producción) la contraprestación de sus servicios es la remuneración por tal. (Art. 24 de la Constitución Política del Perú, 29/12/1993).

2.2.2.2.1.5. Presupuestos de validez

El artículo 140° del Código Civil determina que el acto jurídico, para su validez requiere los requisitos siguientes: 1) agente capaz, 2) objeto física y jurídicamente posible y 3) fin lícito. (Art. 140° del Decreto Legislativo N° 295, 25/07/1984).

En sentido contrario, el artículo 219° del mismo cuerpo de leyes, señala que el acto jurídico es nulo: 1) cuando falta la manifestación de la voluntad del agente, 2) cuando se haya practicado por persona absolutamente incapaz, salvo lo dispuesto en el artículo 1358° del Código Civil, 3) cuando su objeto es física o jurídicamente imposible o cuando sea indeterminable y 4) cuando su fin sea ilícito. (Art. 219° del Decreto Legislativo N° 295, 25/07/1984).

2.2.2.2.1.6. Clases del contrato de trabajo

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula dos clases de contratos: a tiempo indeterminado y contrato sujeto a modalidad.

A tiempo indeterminado, son los contratos que no tienen periodo definido, en razón a su naturaleza permanente o a su continuidad por un periodo mínimo exigido por la ley (periodo de prueba).

Sujetos a modalidad, son contratos que se celebran a plazo determinado, entre los contratos más utilizados se encuentran los contratos por necesidad del mercado, y el

contrato por inicio o lanzamiento de nueva actividad. (Art. 53° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

2.2.2.2.1.7. Exclusiones del contrato de trabajo

El artículo 4° de Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) indica que la legislación puede excluir expresamente del ámbito de protección del derecho laboral a ciertos colectivos de trabajadores o a ciertas relaciones jurídicas, siendo las más relevantes en nuestro ordenamiento laboral. (Art. 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

- A. Modalidades formativas laborales:** Programas del estado destinados a la capacitación a los estudiantes o jóvenes, reguladas por la Ley N° 28518, para un mejor acceso al mercado laboral y de esta manera puedan competir en mejores niveles de competencia, tenemos prácticas pre-profesionales, profesionales, capacitación laboral juvenil y pasantías.

- B. Trabajos familiares:** La segunda disposición complementaria, transitoria y derogatoria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) ha señalado que la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, conduzca o no el negocio personalmente, no genera relación laboral; salvo pacto en contrario, es decir, si el trabajador y el empresario son parientes consanguíneos hasta el segundo grado se presume la inexistencia de relación laboral.

2.2.2.2.1.8. Extinción del contrato

La definición del maestro español Olea (citado por Del Rosario 2008), entiende por extinción de contrato del trabajo, “la terminación del vínculo que liga a las partes con la siguiente cesación definitiva de las obligaciones de ambas. La extinción supone: a) la ruptura o terminación definitiva del contrato de trabajo sin posibilidad alguna de

reanudar en el futuro la relación laboral y b) la ruptura de un contrato válido y eficaz.”
(p. 126)

El artículo 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) tipifica las causales de extinción de contrato:

- a. El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- b. La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c. La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- d. El mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- e. La invalidez absoluta permanente.
- f. La jubilación, en los casos y forma permitidos por la Ley.
- g. El despido.
- h. La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.” (Art. 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

2.2.2.2.2. La estabilidad laboral

2.2.2.2.2.1. Concepto

Según Pérez (2004, p. 22) “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”.

“La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo –el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia y ello por el carácter protector del derecho laboral- ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad.” (Toyama, 2005, p. 501).

En palabras de Plá (citado por Concha, 2014, p. 11), “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 laboral, es, como ha dicho Villavicencio (1996, p. 9), la "garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales".

Estabilidad laboral, por tanto, es el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas o que no acaezca en especialísimas circunstancias, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.

2.2.2.2.2. Clases

2.2.2.2.2.1. Estabilidad de entrada

Para Nava (2004, p. 112) la estabilidad de entrada “consiste en la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, la que se traduce al admitir la celebración de contratos de duración determinada sólo cuando la naturaleza de la labor que el trabajador va a cumplir sea temporal.”

En ese sentido, es la garantía jurídica por la cual desde el inicio del contrato de trabajo el trabajador tiene derecho a una relación de plazo indeterminado cuando la naturaleza objetiva de sus labores es indefinida. En los contratos de trabajo, hay estabilidad de entrada una vez superado el periodo de prueba.

2.2.2.2.2.2. Estabilidad de salida

Es la protección frente al término de la relación laboral y ésta solamente puede darse por causales taxativas. Sin embargo, es necesario reconocer los dos tipos de estabilidad de salida:

Estabilidad absoluta, constituye la máxima garantía contra el despido arbitrario que asegura la reincorporación efectiva del trabajador, el empleador no puede en ningún caso negar ese reingreso, se configura “cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficacia del despido y se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador”. (Del Rosario, 2008 p. 165)

Estabilidad relativa, Se configura “cuando violado el derecho a conservar el empleo, no se garantice la reincorporación efectiva del trabajador” (Del Rosario, 2008 p. 165)

2.2.2.2.2.3. 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.” (Toyama, 2005, p. 503).

2.2.2.2.2.4. 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) (Toyama, 2005).

Asimismo, “se le llama también ficticia o falsa (...) en nuestro país la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula este tipo de estabilidad, según fluye de la lectura del artículo 34° al establecer que el despido arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, en ambos casos solo es posible obtener una indemnización, pero jamás la reposición.” (Del Rosario, 2008, p. 167).

2.2.2.2.3. El despido

2.2.2.2.3.1. Concepto

“El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual que debe ser comunicado por escrito.” (Arce, 2008, p. 522).

Por su parte, Blancas (1991, p. 46), señala que “coinciden en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cuál fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora”.

El despido se entiende como el acto jurídico por el cual el empleador decide en forma unilateral poner fin a la relación laboral con el trabajador; siempre y cuando verse en una causa justa contemplada en la ley específica.

2.2.2.2.3.2. Elementos característicos

Montoya (Citado por Blancas, 2006), señala al despido como extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, teniendo los siguientes caracteres:

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

-Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.” (Blancas, 2006, p. 46).

2.2.2.2.3.3. Clases de despido en la ley de productividad y competitividad laboral

2.2.2.2.3.3.1. Despido justificado o despido legal

Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, la demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido (Bernuy, 2012).

El artículo 23º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece como causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

Respecto a la capacidad del trabajador, Blancas (2013) refiere que:

“La literalidad del precepto permite sostener que el supuesto de hecho está configurado por la pérdida o disminución significativa de las aptitudes físicas, intelectuales, mentales o sensoriales del trabajador, sobrevenida, esto es, posterior al inicio de la relación laboral (...) dicho en otras palabras, la pérdida de habilidad, aptitud o capacidad del trabajador para realizar su labor, debe tener origen en la afectación de sus facultades físicas, intelectuales, mentales o sensoriales, situación que, por su propia naturaleza, requiere una previa calificación por las autoridades sanitarias, la misma que constituye condición *sine qua nom*, para la validez del acto extintivo del empleador que invoque esta causa.”
(p.176)

Por otro lado, el artículo 24º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

(LPCL) establece como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave.
- b) La condena penal por delito doloso.
- c) La inhabilitación del trabajador.” (Art. 24° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

Blancas (2013) sostiene que “la segunda de las “causas justas” de despido que enumera la ley y la que, en la práctica, presenta mayor relevancia por su frecuencia y las controversias que origina entre empleador y trabajador, en tanto fundamento del llamado “disciplinario”, es la “falta grave.” (p.183)

2.2.2.2.3.3.2. 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 del despido y ésta es declarada fundada, éste tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido” (Haro, 2003, p. 289).

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) señala en su artículo 29° como causales de despido nulo, las siguientes:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;

discapacidad o de cualquiera otra índole.

- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) 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.” (Art. 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

Además, se considera nulo el despido:

Blancas, C. (2013) sostiene que:

“a los supuestos de despido nulo discriminatorio enunciados por el inciso d) del artículo 29 (LPCL) debe agregarse el de ser portador del VHS/SIDA, según lo que dispone expresamente el art.6 de la ley N° 26626, esta norma establece que las personas portadoras del VHS/SIDA pueden seguir laborando mientras estén aptas para desempeñar sus obligaciones, por lo que, en todo caso, podría producirse su despido por el detrimento de sus facultades físicas o mentales o por ineptitud sobrevenida, conforme el art.23, inc. A) (LPCL), pero no por el hecho de ser portadores de dicha enfermedad.” (p. 393).

Por tanto, de probarse en juicio estas causales se configura el despido nulo, en consecuencia, el trabajador puede solicitar su reposición, o el pago de indemnización, debiendo elegir solo una de estas opciones.

2.2.2.2.3.3.3. Despido arbitrario

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 ésta en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar

el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo (Asesoramiento y Análisis Laborales, 2004, p. 62).

El artículo 34° de la ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece que frente al despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Siendo el monto de la indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.

El despido arbitrario se produce cuando el empleador da por terminada la relación laboral con el trabajador sin expresión de causa, y da derecho a una indemnización.

2.2.2.2.3.3.4. Despido indirecto o actos de hostilidad

Los actos de hostilidad son las medidas adoptadas por el empleador que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral mediante conductas hostiles que obligan al trabajador a dar por terminada la relación de trabajo, dado que se evidencia la intención del empleador de “forzar” la figura de renuncia o el retiro voluntario del trabajador, a través de la imposición de dichas medidas, ejerciendo así un uso abusivo del poder de dirección y un exceso en el uso del *ius variandi* (Fernández, 2012).

El artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece que 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. En el caso de reducción de

remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.

- 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 aquélla 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.” (Art. 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

Asimismo, Blancas (2013) señala que:

“la relación de trabajo resulta lesionada, grave e irreversiblemente, no solo cuando el trabajador incumple sus obligaciones fundamentales, sino, de la misma manera, cuando el empleador incurre en falta a sus obligaciones y prestaciones. Es natural que sea así, por ser el contrato de trabajo un negocio jurídico bilateral, de prestaciones recíprocas, lo que supone que cada parte tiene, respecto a la otra no solo, derechos sino, también, obligaciones, cuyo incumplimiento es susceptible de ocasionar la ruptura de la relación creada entre ambas.” (p.633).

2.2.2.2.3.4. Clases de despido según el tribunal constitucional

Los tipos de despido que pueden generar la reposición derivada de despidos arbitrarios o con lesión de derechos fundamentales se origina en los tres casos de despido: el despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento.

2.2.2.2.3.4.1. Despido incausado

Al respecto, Blancas (2012, p. 392), señala que “el despido *ad nítum* o incausado, se entiende a aquel en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral”.

Según el Tribunal Constitucional: “El despido incausado se produce cuando se despide al trabajador, de forma verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”. (STC N° 976-2001-AA/TC).

En el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional se acordó que:

“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral, la indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas, el juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será

equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al sistema privado de pensiones, sistema nacional de pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda”. (Diario Oficial El Peruano, 2017, s/p.).

2.2.2.2.3.4.2. Despido fraudulento

Se puede considerar a dicha institución jurídica, como aquel acto ilícito laboral, en que el empleador decide dar término a la relación de trabajo con el trabajador, basándose en una supuesta causa justificante y cumpliendo aparentemente el procedimiento establecido por la normatividad jurídica, pero que realmente no corresponde con el motivo real de la decisión, sino que en su génesis hay un hecho fraudulento que lo origina, para así perjudicar al trabajador, violentándose con ello su dignidad y sus derechos fundamentales laborales, ya sean específicos o inespecíficos (Sánchez, 2011).

Quispe y Mesinas (2009) indican que, entre los tipos de despido laboral, reconocido por la jurisprudencia del tribunal constitucional, ubicamos al despido fraudulento, como un acto que se configura, cuando “se despide a un trabajador imputándosele hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios”. (p.119).

Así encontramos que el tribunal ha mencionado su contenido conceptual, en los términos siguientes, Rosas (2015):

“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño; por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...); o se produce la extinción de la relación laboral con vicios

de voluntad (...) o mediante la “fabricación de pruebas” (STC Exp. N° 03844-2010-PA, f. j. 3).” (p.176).

2.2.2.2.3.5. La impugnación del despido

Blancas (2013), sostiene que el trabajador puede impugnar judicialmente el despido, en los supuestos de despido arbitrario, nulidad de despido y terminación del contrato de trabajo por hostilidad, dentro de un plazo que “caduca a los treinta días naturales de producido el hecho” (p.347).

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), establece en su artículo 36° que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. (Art. 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

Sin embargo, el Pleno Jurisdiccional aprobado por Acuerdo 01-9945, determinó que el cálculo del período de caducidad establecido en el artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728° se realiza en función a días hábiles y no a días naturales (calendario), según la definición de Suspensión del Despacho Judicial contenida en el artículo 58° del Reglamento del Decreto Legislativo No. 728° (D.S. 001-96-TR) concordado con el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La impugnación del despido está referida a la revisión judicial de la gravedad de los hechos cometidos por el trabajador que motivaron la sanción del empleador, correspondiendo durante el proceso al empleador demostrar la causa del despido.

2.2.2.2.4. El despido arbitrario

2.2.2.2.4.1. Concepto

El artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral (LPCL) 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 (Art. 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

2.2.2.2.4.2. La adecuada protección contra el despido arbitrario

La protección del empleo del trabajador y garantiza el derecho de aquel a no ser privado de su trabajo sin causa justa y establece procedimientos destinados a asegurar su derecho de defensa. (Blancas, 2012).

El artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (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. (Art. 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

La indemnización está prevista en el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), siendo equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos (se deben observar las pautas de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, para la determinación de la remuneración mensual). 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 (Art. 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

2.2.2.2.4.2.1 Elementos configuradores

2.2.2.2.4.2.2 Despido causal

“En efecto, el artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) señala que, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad

privada, que labora cuatro o más horas diarias por un mismo empleador “es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada”. A su vez, los artículos 23, 24 y 25 enumeran taxativamente las causas justas de despido relacionadas, respectivamente, con la capacidad y la conducta del trabajador”. (Blancas, 2013, p.166).

B. Tutela contra el despido arbitrario

Blancas (2013) en relación a la tutela contra el despido arbitrario considera que:

“Ahora bien, la reposición como medida reparadora, no desaparece del todo en el nuevo marco legal, pues este la reserva para el caso de aquellos despidos que sean declarados nulos por el órgano judicial, tras comprobarse su carácter lesivo de algunos derechos fundamentales que aparecen enumerados como “Motivos prohibidos” para el despido por el Art.29 LPCL (Infra.Cap. Quinto, II.2). De esta suerte, la LPCL ha reemplazado, para el supuesto del despido “arbitrario la tutela restitutoria por la tutela resarcitoria, la que desde el punto de vista conceptual significa romper la conexión lógica-jurídica entre la legitimidad-ineficiencia del despido y admitir que el despido ilegítimo (incluso en los supuestos ya señalados del despido de hecho o sin expresión de causa) es, sin embargo, eficaz y solo concede derecho a una compensación económica” (Blancas, 2013, p.171).

Para un despido justo la ley señala que solo hay causal por conducta o capacidad del trabajador, y la debida protección contra el despido arbitrario (Art27) de acuerdo al mandato constitucional se ha convertido es resarcitoria en vez de restitutoria.

C. Criterios del Tribunal Constitucional sobre procedencia de despido arbitrario

Rosas (2015) señala que:

“El Tribunal Constitucional, recientemente ha establecido un nuevo criterio de procedencia, sobre despido arbitrario vía el proceso de amparo y que esta debe ser dilucidada en el proceso abreviado laboral, sustentado

este criterio de procedencia sobre la figura de la tutela de urgencia que consiste en procedimientos breves que están direccionados a solucionar o resolver, conflictos en las cuales están inmersos derechos constitucionales, siendo estos derechos por su propia naturaleza y el proceso que los cautela de naturaleza de urgencia (...) para los casos de despido incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrá en esencia (STC Exp. N° 00140-2011-PA, f.j. 7.)” (p. 172).

2.2.2.2.4.3. La indemnización por despido arbitrario

2.2.2.2.4.3.1 Concepto

La indemnización por despido es concebida en la doctrina, como la sanción que se impone al empleador por la ruptura abusiva e ilegal de la relación de trabajo. Así a la acción antijurídica culpable y dañosa del empleador que rescinde el contrato sin causa, el ordenamiento jurídico lo imputa o le impone una sanción de indemnización que es una de las sanciones más corrientes para la rescisión unilateral injustificada de los contratos, por eso se debe la indemnización si hay despido injustificado y en caso contrario no se le debe Ramírez, (citado por Blancas, 2013).

La indemnización por despido arbitrario hace referencia al valor que el empleador debe pagar al trabajador cuando lo despide sin que exista una causa considerada como justa por la ley, se encuentra regulada en nuestro ordenamiento jurídico por el Artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que a la letra dice:

“(...) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (...)”. (Art. 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

2.2.2.2.4.3.2 Regulación y cuantía

La ley establece en el Art. 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR el *quantum* indemnizatorio aplicable para la indemnización por despido arbitrario esta será equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.

En cuanto, a la escala tarifaria del pago de indemnización, Blancas (2013) señala que:

“Esta escala tiene un carácter regresivo, pues perjudica al trabajador que cuenta con mayor tiempo de servicios, ya que su monto por cada año de trabajo disminuye a medida que los años de servicios prestados son más numerosos, en tal virtud el trabajador que cuenta con 8 (o menos) años de servicios percibirá realmente sueldo y medio por cada año, alcanzando el límite máximo de 12 remuneraciones mensuales, pero en cambio, el trabajador con 12 años de servicio, al que le corresponde igualmente, 12 remuneraciones, viene a percibir solo un sueldo por año de servicios; y el que es despedido después de 24 años de labore, cobrará una indemnización equivalente a media remuneración mensual por cada año. El establecimiento de un tope máximo es el criterio que convierte en regresiva la escala indemnizatoria por despido, desprotegiendo a aquel sector de trabajadores que por su mayor edad son los que tienen menores posibilidades de encontrar otro puesto de trabajo.” (p. 344).

2.2.2.2.4.3.3 Pago de la indemnización por despido arbitrario

Al respecto Blancas (2013) señala que:

“Si bien la procedencia de la indemnización solo puede establecerse judicialmente, previa demanda del trabajador y la demostración, por el empleador, de la causa del despido en dicho proceso, la obligación de pagarla se retrotrae al momento inmediatamente posterior al despido,

pues en aquel se produjo el daño cuya reparación se persigue mediante el pago de indemnización. En tal sentido, el empleador vencido en juicio, que litigo sin poder probar la causa imputada al trabajador, debe cancelar, además de la indemnización, los intereses generados por esta a partir de las 48 horas siguientes al cese del trabajador, dispone, asimismo este precepto que, a efectos del cómputo del tiempo de servicios del trabajador para fijar la cuantía de la indemnización, en caso de reingreso, no deberá acumularse el prestado antes de este hecho.” (p.346).

2.2.2.2.4.3.4 Indemnización por despido arbitrario restringe pretensión de reposición.

Rosas (2015) recuerda que el Tribunal Constitucional ha señalado que el otorgamiento del pago indemnizatorio del demandante, este no podrá pretender vía proceso de amparo la reposición en su trabajo. Así tenemos que:

“Sin perjuicio de lo expuesto cabe precisar que el hecho de que el empleador haya efectuado el depósito de la liquidación de beneficios sociales de la demandante, incluyendo el pago de la indemnización por despido arbitrario, ello no significa señal alguna de aceptación del pago de esta última, dado que, conforme lo ha establecido este colegiado a través de la STC Exp. N° 03052-2009-PA/TC, el cobro de los beneficios sociales que por derecho le corresponde percibir al trabajador (compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas u otros conceptos remunerativos) no supone el consentimiento del despido arbitrario, salvo que el afectado acepte el pago de la indemnización otorgada por el empleador, en cuyo caso operara la garantía indemnizatoria contenida en el artículo 34 del Decreto Supremo N°003-97-TR, por lo que el trabajador no podrá luego pretender su reposición a través del proceso de amparo; situación que en el caso de auto, no se ha presentad, por lo que dicho alegato carece de sustento para sostener que

ha operado la sustracción de materia controvertida en el presente caso”.
(p.158).

2.2.2.2.4.3.5 La indemnización por despido arbitrario en el proceso judicial en estudio

En el proceso en estudio se otorgó al demandante la suma de S/. 8, 905.43 (Ocho mil novecientos cinco con 43/100 soles), por concepto de indemnización por despido arbitrario (Expediente N° 02964-2011-1601-JP-LA-01).

2.2.2.2.5. Normas aplicadas en primera y segunda instancia

2.2.2.2.5.1. Normas aplicadas en primera instancia

En la sentencia expedida por el Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Trujillo, con motivo del Expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01 se aplicaron las siguientes normas:

- A. Artículos 22 y 23 de la Constitución referidos al principio protector.
- B. Artículo 27 de la Constitución, referido al Principio de continuidad laboral expresada en la protección contra el despido arbitrario.
- C. Sexto párrafo del artículo 1 de la ley número 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, sobre el carácter de documento público del Acta de verificación de despido.
- D. Segundo párrafo del artículo 34, así como con los artículos 31 y 32 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo número 728, cuyo Texto Único ordenado Decreto Supremo número 003-97-TR, sobre la legalidad del procedimiento disciplinario.
- E. Artículo 36 del Decreto Supremo número 003-97TR, concordado e interpretado con el artículo 58 de su Reglamento el Decreto Supremo número 001-96-TR, así como con el artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sobre el plazo de caducidad de 30 días hábiles para demandar la indemnización por despido

arbitrario.

- F. Artículo 38 de la LPCL, el mismo que debe concordarse con el artículo 55 de su Reglamento el Decreto Supremo número 00-96-TR, referidas a la liquidación de la indemnización por despido arbitrario.
- G. Segundo párrafo del artículo 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referido a los requisitos de la contestación de la demanda
- H. Artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referida a la carga de la prueba en el proceso laboral.
- I. Artículo 25 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referido a la declaración de parte.
- J. Artículo 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sobre las presunciones legales derivadas de la conducta de las partes.
- K. Artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referido al contenido de la sentencia y a la corrección de la liquidación cuando exista error en el cálculo.

2.2.2.2.5.2. Normas aplicadas en segunda instancia

En la sentencia expedida por el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo, con motivo de la apelación de sentencia recaída en el Expediente n.º 02964-2011-0-1601-JP-LA-01 se aplicaron las siguientes normas:

- A. Artículo 370º, *in fine* del Código Procesal Civil, por el que en la apelación la competencia solo alcanza a esta y a su tramitación.
- B. Artículo 138º y 143º de la Constitución, sobre la potestad de administrar justicia a nombre de la nación.
- C. Artículos 31 y 32 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo número 728, cuyo Texto Único ordenado decreto supremo número 003-97-TR, sobre la legalidad del procedimiento disciplinario.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

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

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

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

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas estudiosos de Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1997).

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1996).

Expediente. Es la carpeta material en la que se recopilan todos las actuaciones judiciales y recaudos que se establecen en un proceso judicial de un caso concreto (Lex Jurídica, 2012). En derecho procesal, es el conjunto de escritos, actas y resoluciones

donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativos (Poder Judicial, 2013).

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

Jurisprudencia. La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas integrativas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen de un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones e interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley (Burgoa, 2001: p. 823).

Normatividad. Reglas o preceptos de carácter obligatorio, emanados de una autoridad normativa, la cual tiene su fundamento de validez en una norma jurídica que autoriza la producción normativa, que tienen por objeto regular las relaciones sociales y cuyo cumplimiento está garantizado por el Estado. (Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, 2014).

Parámetro. Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

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

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

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

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

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

Variable. “Son discusiones que pueden darse entre individuos y conjuntos. El término variable significa características, aspecto, propiedad o dimensión de un fenómeno y puede asumir distintos valores” (Behar, 2008).

III. HIPÓTESIS

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, del expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad - Trujillo, son de rango muy alta, respectivamente.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

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

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

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; este facilitó la formulación del problema de investigación; trazar los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

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

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

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, el proceso judicial del cual emerge, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso documentado (expediente judicial) con el propósito de

comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente al propio objeto de estudio (sentencia); es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto del estudio, se evidencia en el instante en que se materializan las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente operan en simultáneo, y no, uno después del otro, al cual se agregó el uso intenso de las bases teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); pertinentes, con los cuales se vincula, el proceso y el asunto judicializado (pretensión / delito investigado) a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad (variable de estudio).

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

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

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

Además, de lo expuesto, los resultados obtenidos aún son debatibles; porque, las decisiones judiciales implican manejo (aplicación) de elementos complejos (abstractos) por ejemplo: el principio de equidad y la justicia y su materialización

dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar (por lo menos sin dejar constancia expresa de ésta particularidad).

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación:

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

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

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

En el presente estudio, tales características se evidencian de la siguiente manera: no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; es decir, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado (en el mismo contenido o texto, no cambia, quedó documentada como tal).

Dicho de otro modo, la característica no experimental, se evidencia en el acto de la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, el recojo se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia, excepto en los datos de sujetos mencionados a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo, se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque son productos pertenecientes, a un tiempo pasado; además, el acceso a la obtención del expediente que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso judicial; antes es imposible que un tercero, ajeno al proceso judicial, pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidencia en la recolección de datos; porque, estos se extrajeron de un elemento documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo (lugar y fecha de elaboración cierta y única).

4.3. Unidad de Análisis

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

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

En el presente trabajo, la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2013) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso contencioso (que exista controversia); con interacción de ambas partes (sin rebeldía); concluido por sentencia (no por mediante formas alternativas de conclusión del proceso); con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia) (para evidenciar la pluralidad de instancias); perteneciente al Distrito Judicial de La Libertad (jurisdicción territorial del cual se extrajo el expediente, para asegurar la contextualización o descripción de la realidad problemática).

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: N° de expediente según la carátula 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, pretensión judicializada: Indemnización por despido arbitrario, tramitado siguiendo las reglas del proceso

abreviado; perteneciente a los archivos del Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral; situado en la localidad de Trujillo; comprensión del Distrito Judicial de La Libertad.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución de datos se aplicó en la identidad de las partes en conflicto, a efectos de proteger su identidad y evidenciar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) a quienes se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (indicadores – parámetros) se evidencian en el instrumento (lista de cotejo) consiste en criterios de elaboración extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial (en los cuales hay coincidencia o aproximación).

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

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

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

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

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

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos en el presente estudio. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*:

punto de partida de la lectura y, para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

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

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

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

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

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

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

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

4.6.2.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores fue una actividad de naturaleza más

consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a la aplicación del instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

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

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad - Trujillo. 2017

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
GENERAL	¿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° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad -Trujillo, 2017?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago Indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de la Libertad -Trujillo, 2017	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad - Trujillo, son de rango muy alta, respectivamente.
E S P E C I F	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la	Determinar la calidad de la parte expositiva de la	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera

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

4.8. Principios éticos

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 5**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

5.1. 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

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>Introducción</p> <p>SENTENCIA N° : 2012-1JPL-NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO EXPEDIENTE N° : 02964-2011-0-1601-JP-LA-01 DEMANDANTE : A. DEMANDADO : B. MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO JUEZ : C. SECRETARIO : D.</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO CUATRO Trujillo, once de mayo del año dos mil doce.-</p> <p>I.- PROBLEMA: Es la demanda interpuesta por don A. de fojas 15 a 23, sobre</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p>				X							

	<p>indemnización por despido arbitrario, contra la empresa B.</p> <p>II.- HECHOS, ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LAS PARTES Y TRÁMITE DEL PROCESO.</p> <p>Demanda Don A. interpone demanda contra la empresa B., alegando que ingresó a laborar sin contrato escrito de trabajo el 01 de Setiembre de 2008, desempeñándose como maestro perforista en la unidad Minera de Culebrillas, la misma que es de propiedad de la empresa principal Consorcio Minero Horizonte; que, ha percibido una remuneración diaria de S/.43.00 nuevos soles; que, tenía una jordana atípica de 42 días de trabajo por 14 de descanso; que, sus labores efectivas las realizó hasta el 31 de Agosto de 2011; que, los días 01 y 02 de Setiembre de 2011 paso evaluaciones médicas, la mismas que arrojaron resultados negativos para el actor, razón por la cual, el día 03 de Setiembre del mismo año se le comunicó que ya no laboraría para la empresa; que, no se le ha entregado ningún documento que acredite su condición médica; que, al no existir causa justificada que sustente el despido ni mucho menos haberse cumplido con el procedimiento establecido legalmente, según corresponde al estar sujeto a un contrato de plazo indeterminado; solicita el pago de la indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costas y costos. Y, cumple con ofrecer los medios probatorios que estima pertinentes para cimentar sus alegaciones.</p>	<p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p>Postura de las partes</p>	<p>Tramite: Por resolución número dos de fojas 32-39, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso abreviado laboral, confiriéndose traslado de ella a la empresa demandada, conforme se verifica del asiento de notificación de folios 42 y 44, la misma que se cumplió con contestarla dentro del plazo establecido en el literal b) del artículo 48 de la nueva ley procesal del trabajo. Vía resolución número tres, obrante a fojas 64, se reprogramó la fecha para llevar a cabo la Audiencia Única.</p> <p>Como se advierte del escrito a fojas 58-62, la empresa demanda B., por intermedio de su representante legal, contestó la demanda dentro del</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</i></p>				<p>X</p>						<p>8</p>	

	<p>plazo establecido, la que fue calificada positivamente en la misma Audiencia Única, siendo entregada a su contraparte en dicho acto. En el citado escrito, en esencia, reconoce la existencia de relación laboral y los términos temporales de la misma, esto es, del 01 de Setiembre de 2008 al 31 de Agosto de 2011.</p>	<p><i>extranjerías, 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>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad.

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: Alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente

Cuadro 2: calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>III.- ANÁLISIS DEL PROBLEMA:</p> <p>En el presente proceso, resultan ser hechos no necesitados de actuación probatoria, sea porque son asentido expresamente por la entidad demandada o porque no han sido expresamente negados por ella (segundo párrafo del artículo 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo): i) la existencia de contrato de trabajo entre las partes; ii) la fecha de ingreso, iii) el cargo desempeñado por el actor, iv) la remuneración percibida por el actor, y, v) la culminación de los servicios de las empresa demandada a favor del Consorcio Minero Horizonte en la unidad de Culebrillas. Ninguna de la partes postuló la existencia-siquiera en un tramo de la relación laboral-de un contrato de trabajo sujeto a modalidad, por lo tanto, atendiendo a que, la regla general en nuestro ordenamiento jurídico laboral es el contrato de trabajo a plazo indeterminado. Las partes en el presente proceso han admitido expresamente que el vínculo laboral se generó mediante contrato verbal, como se constató también en el acta inspectiva obrante a fojas 04. Que en el presente caso, atendiendo a los medios de prueba obrantes en autos, como la boleta de pago de fojas 03,el Acta de Verificación por Despido Arbitrario de fojas 04-09, la liquidación de beneficios sociales de fojas 51, el certificado de trabajo de fojas 52, de la carta liberatoria de “CTS” de fojas 53, de los escritos postula torios de ambas partes y de sus propias afirmaciones esbozadas durante el trámite de la Audiencia Única,</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración,</i></p>										

<p>se puede concluir que el demandante ingresó a prestar servicios laborarles a favor de la demanda B., el 01 de Setiembre de 2008, habiendo ocupado el cargo de maestro perforista, con una última remuneración ordinaria mensual ascendente a S/1,710.50 nuevos soles, según la impresión de planillas electrónicas obrante a fojas 175.</p> <p>En cuanto a la única pretensión que se reclame en este caso, debemos anotar que, el medio probatorio medular con el que cuenta el accionante para la probanza del hecho mismo del despido, onus probandi que le viene impuesto por el primer párrafo del artículo 23 de la nueva ley procesal del trabajo (en adelante NLPT) y por el literal c)del artículo 23.3 de la mentada norma adjetiva laboral, está constituida, básicamente, por el Acta de Verificación de despido arbitrario obrante de fojas 04-09, en la cual, al margen de los hechos que el inspector de trabajo recogió y puedo constatar, finalmente concluyó que la empresa no acredita haber cursado ninguna comunicación escrita a los trabajadores sobre sus situación laboral y que el corte de la relación laboral se produjo sin la observación de las formalidades establecidas en la ley Norma Legal aplicar.</p> <p>Según lo expresamente reglado en el artículo 29 de la NLPT, en tanto con ello la parte demuestra un marcado afán oclusivo en torno al logro de los fines del proceso judicial. Esto último constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la NLPT le otorgar al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo</p>	<p>y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					X			
<p>en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en la concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, cuan el apoderado se niega a declarar o responde evasivamente (artículo 29 de NLPT), en tanto tiene el deber de acudir informado sobre los hecho que motivan el proceso (artículo 25 de la NLPT).</p> <p>Ahora, una de las expresiones más comunes y palmarias del principio de continuidad laboral (implícitamente recogido por la Carta Magna en su artículo 27) y del principio protector (contenido en sus artículos 22 y 23), es la resistencia a la extinción de los contratos a plazo indefinido,</p> <p>La única pretensión que se reclame en este caso, debemos anotar que, el medio probatorio medular con el que cuenta el accionante para la probanza del hecho mismo del despido, onus probandi que le viene impuesto por el</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p>								20

Motivación del derecho	<p>primer párrafo del artículo 23 de la nueva ley procesal del trabajo (en adelante NLPT) y por el literal c) del artículo 23.3 de la mentada norma adjetiva laboral.</p> <p>Atendiendo a lo precedentemente expuesto, al estar acreditado el hecho mismo del despido, tanto por los medios de prueba ya descritos, cuanto por lo elementos de juicio existentes en autos, resulta de aplicación lo previsto en el literal c) del artículo 23.4 de la NLPT, según el cual le asiste al empleador la carga de la prueba de la causa del despido; ahora, tal probanza importa, además, analizar la justeza de éste, así como la regularidad del procedimiento disciplinario, no sólo porque ello se infiere del citado precepto legal, sino porque éste debe compatibilizarse con lo regulado en el segundo párrafo del artículo 34, así como con los artículos 31 y 32 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo número 728, cuyo Texto Único ordenado decreto supremo número 003-97-TR(en adelante LPCL).Esto último quiere decir que, le asiste a demanda la acreditación de la causalidad del despido y de todo lo que ello implica.</p> <p>Que, al estar determinada la existencia de un despido arbitrario, corresponde liquidar la indemnización respectiva, de acuerdo a lo regulado por el artículo 38 de la LPCL, el mismo que debe concordarse con el artículo 55 de su Reglamento el Decreto Supremo número 00-96-TR; así, sobre la base del promedio de las últimas 06 remuneraciones (según planillas de pago, obrante de fojas 66-178), esto es, S/.1,975.33, lo que hace una remuneración indemnizable de S/.2,962.99(a razón de una y media remuneración ordinaria mensual), importe que multiplicado por el tiempo de servicios de 03 años y 02 días, hace un adeudo por la indemnización por despido arbitrario equivalente a S/.8,905.43 nuevo soles.</p> <p>CONCLUSION</p> <p>Cabe anotar, en este caso, se evidencia la existencia de una externalización de servicios (tercerización laboral), según se infiere de la vinculación contractual existente entre la emplazada tercerizadora B., y la empresa usuaria Consorcio Minero Horizonte S.A.; empero, en este tipo relaciones es la empresa tercerizadora quien asume directamente las cargas laborales de sus trabajadores, entre ellos el demandante, al margen de la vigencia del contrato que pudiera existir entre aquella y una usuaria, ello debido a</p>	<p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</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>					X						
-------------------------------	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

	que quien contrata al trabajador es la tercerizadora para valerse directa de sus servicios y no para colocarlo en una empresa usuaria específica, por tanto, si se perdiera una unidad operativa(usuaria)o parte de ella, la parte empleadora no puede hacer caer en cabeza de la demandante-											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad

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

Cuadro 3: calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

Parte resolutive de la sentencia de primera	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]	
Aplicación del Principio de Congruencia	IV.- DESICIÓN: DECLARA FUNDADA la demanda incoada por don A. contra B., sobre indemnización por despido arbitrario, en consecuencia; ordeno que la empresa demandada pague a favor de la parte demandante, una suma ascendente a S/.8,905.43(ocho mil novecientos cinco nuevo soles con cuarenta y tres céntimos),por concepto de indemnización por despido arbitrario; más intereses legales. Sin multa, sin costas, con costos, fijados a razón del 20% del monto total sentenciado, esto es, S/.1,781.08(mil setecientos ochenta y uno nuevos soles con ocho céntimos). Consentida que sea la presente sentencia archívese en el modo y forma de ley. Notifíquese.-	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. SI cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se</i></p>					X						

		<i>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple											
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: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>				X						10	

Fuente: Expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad

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

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

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
<p>Introducción</p> <p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD “Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo”</p> <hr/> <p>EXPEDIENTE N° : 02964-2011-0-1601-JP-LA-01 DEMANDANTE : A. DEMANDADOS : B. MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO. JUEZ : C. SECRETARIO : D.</p> <p style="text-align: center;"><u>Sentencia N° 318-2013-3JETT-NLPT</u></p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO QUINCE Trujillo, quince de octubre del dos mil trece.-</p> <p style="text-align: right;">VISTO; el presente expediente:</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></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 plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>				X					8		

	<p><u>I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA</u></p> <p>1. Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de paginas 185-197, que resuelve declarar fundada la demanda interpuesta por A. contra B., sobre indemnización por despido arbitrario; en consecuencia, ordena que la demandada pague a favor de la demandante una suma ascendente a S/.8,905.43(ocho mil novecientos cinco y 43/100 nuevos soles), con lo demás que contiene.</p>	<p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>2.El impugnante fundamenta su recurso de apelación , básicamente, en lo siguiente: i)que no se ha merituado los medios probatorios que obran en autos; ii) que la sentencia adolece de una motivación idónea, teniendo en cuenta que su responsabilidad no tiene respaldo ni asidero y no está acreditada de forma alguna, iii)que los considerandos sétimo al duodécimo de la recurrida no viene a ser sino una apreciación subjetiva del juez, pues le ha dado una interpretación totalmente ajena y contrario a los hechos; iv)que al rescindir el contrato con Consorcio Minero Horizonte S.A. solicitaron al demandante que se desplace hacia la unidad Yanaquihua de Arequipa a fin de que siga laborando, siendo el demandante el que se negó a desplazarse a la referida unidad conforme consta en el Acta de Verificación de Despido Arbitrario, tratando de inducir en error al juzgador al propiciar un enriquecimiento indebido, v)que el error de derecho radica en no darle mérito y eficacia probatoria a los pagos efectuados al actor ni que durante la secuela de proceso señalado que trabajo para B. como capataz de mina, con lo que se evidencia la relación laboral, vi)que al no haberse probado el supuesto despido no se puede emitir pronunciamiento en mérito a simples presunciones legales.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <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 style="text-align: center;">X</p>							

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango: Alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y alta, respectivamente

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

Parte considerativa de la sentencia de segunda	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>II. FUNDAMENTO DEL JUEZ</p> <p>CONSIDERANDO:</p> <p>PRIMERO.- de conformidad con el artículo 370°, <i>in fine</i> del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que-recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino <i>tantum devolutum quantum appellatum</i>-, en la apelación la competencia solo alcanza a esta y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia.</p> <p>SEGUNDO.- en cuanto al primer agravio esbozado, prima facie, de conformidad con el artículo 139.3° de la Constitución Política, toda persona tiene derecho a la observancia del debido proceso en cualquier tipo de procedimiento en el que se diluciden sus derechos, se solucione un conflicto jurídico o se aclare una incertidumbre jurídica. El debido proceso, tanto en su dimensión formal como sustantiva, garantiza el respeto de los derechos y garantías mínimas con que debe contar todo justiciable para que una causa</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i>) Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los</i></p>										

	<p>puede tramitarse y resolverse en justicia. Precisamente, dentro de esos derechos y garantías mínimas se encuentra el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, reconocido en el artículo 139.5° de la constitución. Así el tribunal constitucional señala en la sentencia recaída en el expediente N° 08125-2005-HC/TC, fundamento 10 que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivada “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezca, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la constitución y a la ley, pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa justiciables”(sentencia recaída en el expediente N°01230-2002-HC/TC, fundamento 11).de este modo, la motivación de la resolución judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables. A fin de determinar cuándo se vulnera el principio bajo análisis, resulta necesario señalar que una resolución judicial se encuentra debidamente motivada siempre que exista dos puntos a)fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b)congruencia entre lo pedido y resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresaran la conformidad entre los pronunciamientos de fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de las decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa. Ahora, la emplazada, refiere que la apelada adolece de una motivación idónea por ser contradictoria y caer en el subjetivismo, dándose una interpretación totalmente ajena y contraria a los hechos; esto es en sí, la emplazada refiere la existencia de una motivación aparente por parte del A quo. Al respecto el tribunal constitucional refiere que se está frente al supuesto de motivación aparente cuando: “el a quo no da cuenta de las razones mínimas que sustenta la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, aparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. Con lo argumentado supra y aplicado el contenido de la resolución venida en grado, esta manifiestamente claro que el A quo al momento de resolver la controversia suscitada ha realizado una correcta valoración de los hechos y aplicación de los fundamento jurídicos, merituando</p>	<p><i>requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X					
	<p>al momento de resolver la controversia suscitada ha realizado una correcta valoración de los hechos y aplicación de los fundamento jurídicos, merituando</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de</p>										20

Motivación del derecho	<p>correctamente las prueba aportadas por las partes, y en esencia, el acta de verificación de despido arbitrario de paginas 4-9; más aún, el agrado esbozado resulta ser una alegación generalizada que simplemente alude a una falta de motivación idónea, argumentándose la aplicación de subjetivismo; lo cual es incorrecta ya que el A quo ha aplicado el razonamiento lógico jurídico antes los hechos y pruebas constatados; por tanto no es correcto que la recurrida carezca de motivación idónea.</p> <p>TERCERO.-De igual forma, durante la secuela de proceso, la demandado no acreditado haber cuestionado al administrativamente el acta de verificación de despido arbitrario aludido, ni tampoco han sido objeto de cuestión probatoria alguna en el siguiente proceso; por lo cual, su mérito probatorio resulta incuestionable, conforme así se ha determinado en la recurrida.</p> <p>CUARTO.- Asimismo, del tenor del acta de verificación de despido arbitrario, no se desprenden que el accionante haya alegado que no era su intención trasladarse a otra unidad, alegación que solamente es esgrimida por la emplazada; inclusive, verificándose que el cede del actor fue determinado el 03 de Setiembre del 201, no lógico ni razonable de que recién con fecha 14 de Setiembre del 2011, se le requiriera al actor su traslado hacia la unidad de Yanaquihua del departamento de Arequipa; más aún, cuando al conforme al certificado de trabajo de página 52 y la carta de liquidación de CTS de página 53,al accionante ya se consideraba cesado , en conciencia, habiéndose determinado que el demandante se encontró sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, tal que como se determinó en el considerando segundo de la recurrida, únicamente podía ser despedido por causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, relacionada con su capacidad o conducta , y siguiendo el procedimiento establecido por los artículos 31 y 32 de Decreto Supremo, N° 003-97-TR; lo cual en el caso de autos, no ha sido acreditado por la emplazada, quien se ha limitado a señalar que el cese de la demandante se debió a su renuncia a trasladarse a un nueva unidad, lo cual ha sido desvirtuado en autos; configurando un despido violatorio de sus derechos constitucionales de defensa y debido proceso; y por ende, deviniendo en arbitrario; tal que como lo determino en A quo.</p> <p>QUINTO.- Con relación a los errores de derecho esgrimidos, los mismo también carecen de sustento, pues, como se ha determinado en A quo ha</p>	<p>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.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</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</i></p>					X					
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

	<p>dilucidado el proceso en virtud a las pruebas aportadas por las partes, no habiendo sido punto controvertido la existencia o no de la relación laboral entre las partes.</p> <p>SEXTO.- Finalmente, la liquidación por indemnización por despido arbitrario se sustenta en las pruebas actuadas en autos, así como en las presunciones determinadas en base en la conducta de la emplazada; por lo cual, la venida en grado debe ser confirmado, desestimándose el medio impugnatorio interpuesto.</p> <p>Por esta consideraciones y de conformidad con lo previsto artículos 138° y 143° de la constitución política del estado, artículo 51 de la ley orgánica del poder judicial, impartiendo justicia a nombre de la nación:</p>	<p><i>correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad

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

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

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	III. DECISIÓN: 1) CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número 4, de paginas 185-197, que resuelve declarar FUNDADA la demanda interpuesta por A. contra B. sobre indemnización por despido arbitrario, en consecuencia ordena que la demandada pague a favor del demandante una suma ascendente a S/.8,905.43 (ocho mil novecientos cinco y 43/100 Nuevos Soles) por concepto de indemnización por despido arbitrario, más intereses legales; sin multa, sin costas, con costo fijado a razón del 20% del monto total sentenciado; con los demás que contiene. 2) HÁGASE SABER Y DEVUÉLVASE al juzgado de origen para los fines pertinentes 3) NOTIFÍQUESE.-	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/ <i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado.</i> Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,</i>					X					

		<p><i>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>											
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X						10

Fuente: expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad

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

Cuadro 7: calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy		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		8	[9 - 10]	Muy alta					
									[7 - 8]	Alta					
		Postura de las partes				X			[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
						X		[5 -8]	Baja						
	38														

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

Fuente: expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, fueron de rango: muy alto, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente

Cuadro 8: calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		[9 - 10]	Muy alta						
								[7 - 8]	Alta						
		Postura de las partes				X		[5 - 6]	Mediana						
								[3 - 4]	Baja						
								[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		[17 - 20]						Muy alta
							X		[13 - 16]						Alta
		Motivación del derecho					X		[9- 12]						Mediana
							X		[5 -8]						Baja
															38

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

Fuente: expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, fue de rango: muy alto, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente

5.2. Análisis de los resultados

En el presente trabajo, el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad -Trujillo, 2017

Por lo tanto, aplicando la metodología establecida se obtuvo el siguiente resultado: La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

En la sentencia de primera instancia, la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, fueron de rango alta, muy alta y muy alta; mientras que, en la sentencia de segunda instancia, fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

En el cuadro 7 se evidencia que la sentencia de primera instancia, fue de calidad muy alta, cabe mencionar que alcanzó el valor de 38 en un rango previsto de [33-40], en su parte expositiva se omitieron dos indicadores, estos fueron: que no especifica los aspectos del proceso y que no explicita los puntos controvertidos. Mientras que, en la parte considerativa se hallaron todos los indicadores; y en la parte resolutive, también.

Cabe mencionar que los parámetros o indicadores no encontrados no inciden en forma determinante en la evaluación de la calidad de la sentencia, ya que, con respecto a los aspectos del proceso, si bien es cierto no se evidencia en forma explícita de la lectura integral de la sentencia se puede apreciar que el proceso se llevó sin vicios procesales, respetando los plazos y sin nulidades. Sin embargo, llama poderosamente la atención que no se haya trasladado el texto de los puntos controvertidos fijados en la audiencia única a la sentencia, sin embargo, implícitamente se desprende que los puntos sobre los que va a versar la actividad probatoria (Cajas, 2011) es determinar si existió o no causa justa del despido para su posterior indemnización.

Ahora bien, contrastando el resultado integral de la sentencia de primera instancia,

que fue de rango muy alta, podría afirmarse que el juzgador correctamente llegó a la conclusión de que el accionante demostró haber sido despedido en forma injustificada, pese a los argumentos de la empresa demandada. Así, ha quedado demostrado que se estaba ante un despido arbitrario, que 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 ésta en juicio (Asesoramiento y Análisis Laborales, 2004). En ese sentido, la versión de la parte demandada no se vio reflejada en las pruebas aportadas al proceso, ya que el acta de verificación de despido arbitrario y la inexistencia de la comunicación de la carta de traslado fueron determinantes para formar convicción en el juzgador de que no existía causa justa de despido y así otorgar el derecho de indemnización al demandante de conformidad a los Artículos 34° y 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR (T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

Mientras que en el cuadro 8 se evidencia los resultados de la segunda sentencia que fue de calidad muy alta, esto fue porque alcanzó el valor de 38 en un rango previsto entre [33-40], en su parte expositiva se omitieron: dos indicadores de que fueron: los aspectos del proceso; y explícita o evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante, no se encontraron, en cuanto a su parte considerativa y resolutive se encontraron todos.

Respecto a estos hallazgos, corresponde destacar que en ésta sentencia el órgano jurisdiccional desarrolló el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales - que es una garantía procesal válida y relevante en todo proceso judicial. En ese sentido el juez se encuentra sometido a la Constitución y a las leyes para tomar decisiones basadas en fundamentos de hecho y de derecho (Hurtado, 2014)-; concluyendo que el A quo ha realizado una correcta valoración de los hechos y aplicación de los fundamentos jurídicos, merituando correctamente las prueba aportadas por las partes, y en esencia, el acta de verificación de despido arbitrario, por lo que descarta el argumento del apelante de falta de motivación idónea.

Finalmente, la sentencia de segunda instancia analiza los hechos y la prueba, concluyendo que el apelante (demandado) nunca cuestionó el acta de verificación de despido arbitrario, precisando que este documento es firme y tiene carácter de público. Asimismo, desvirtúa el alegato del demandado referido a que el demandante no quiso trasladarse a trabajar a otro lugar; ya que ese hecho no obra en ningún documento y menos se le comunicó oportunamente. Por lo que, el órgano revisor concluye que al tratarse de un contrato a plazo indeterminado no procede el despido sino por justa causa, lo que no obra en autos, de esta manera se confirma la sentencia apelada en todos sus extremos.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados y la metodología aplicada se concluye que:

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, 2017, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Donde la calidad de la sentencia de primera instancia se califica como muy alta (alcanzó el valor de 38, situándose en el rango de [33 – 40]). *En términos generales puede expresarse que, no obstante que en la parte expositiva se omitieron dos indicadores, los aspectos del proceso y los puntos controvertidos, en la parte considerativa y resolutive se cumplió con todos los parámetros de medición, en consecuencia, la decisión de otorgar la indemnización por despido arbitrario al demandante estuvo acertada y fundamentada en su correlato fáctico y jurídico.*

Por su parte la sentencia de segunda instancia se califica como muy alta (alcanzó el valor de 38, situándose en rango de [33 – 40]). *En relación a éste pronunciamiento, a pesar que en su parte expositiva se omitieron dos indicadores, los aspectos del proceso y explícita la pretensión de la parte contraria al impugnante, en la parte considerativa y resolutive se cumplió con todos los parámetros de medición, por ende, la sentencia de vista decidió confirmar la apelada basándose en los elementos probatorios existentes en el expediente y aplicando el derecho sustantivo y procesal vigente al caso específico.*

Corresponde destacar que las características del proceso del cual surgieron ambas sentencias fue la siguiente: en la unidad de análisis (expediente) se detectó que fueron las siguientes: proceso laboral, cuya pretensión fue indemnización por despido arbitrario; el demandante ofreció como medios probatorios: acta de verificación de despido, libros de planilla, boletas de pago, liquidación de beneficios sociales,

certificado de trabajo; se tramitó en la vía del proceso laboral abreviado; por su parte la demandada al absolver el traslado de la demanda, solicita se declare infundada la demanda en todos sus extremos; y luego del trámite respectivo la decisión en primera instancia, tal como se indico fue: declarar fundada la demanda, sobre indemnización por despido arbitrario, ordenando a la parte demandada pague a la parte demandante la suma de S/. 8,905.43. Al respecto fue la parte demandada quien impugna dicho escrito, mediante recurso de apelación su pedido fue: revocar la demanda de primera instancia, reformándola se declare infundada. Por lo que en segunda instancia se observa, que ha intervenido el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo, que luego del trámite respectivo la decisión fue: confirmar la sentencia de primera instancia en todos sus extremos.

Finalmente, a modo de recomendación se sugiere, que al interior del proceso existen otras variables para investigar, dado que sería conveniente no solo referirse al estudio de la calidad de las sentencias, sino también sería bueno examinar la calidad de la demanda y de la contestación, asimismo, también la calidad del principio de motivación, es lo que se sugiere, en todo caso sería cuestión de expertos elegir qué temas adicionales se podría investigar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J.** (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. *EN LA CONSTITUCIÓN COMENTADA*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. T-I. (1ra. ed.). Lima, Perú: Autor
- Acosta, L.** (2007) *Diferencia entre medio, fuente y objeto de la prueba* Cuestiones Jurídicas, Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad Rafael Urdaneta Vol. I, N° 2 Julio-Diciembre 2007. Maracaibo-Venezuela Recuperado de: 200.35.84.134/ojs-2.4.2/index.php/cj/article/download/126/118
- Álvarez, A.** (2008) *Apuntes de derecho procesal laboral, tema 3 las partes procesales*. Universidad de Cádiz. España. Recuperado de: <https://ocw.uca.es/mod/resource/view.php?id=1094m>
- Arce, E.** (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Desafíos y deficiencias*, (s./ed). Lima: Palestra
- Arce, E** (2013). *Los Principios en el Derecho Procesal del Trabajo Peruano*. Recuperado de: [Descargar PDF - Pontificia universidad católica del Perú departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2014/.../ELMER-ARCE.pdf](http://departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2014/.../ELMER-ARCE.pdf)
- Asesoramiento y Análisis Laborales** (2004). *Extinción de la Relación Laboral, Condiciones y Procedimientos para el Despido*. (s./ed). Perú: JL Impresores
- Behar, D.** (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/215401918/METODOLOGIA-DE-LAINVESTIGACION-DANIEL-S-BEHAR-RIVERO>
- Bernuy, O.** (2012). *El despido justificado relacionado con la conducta y la capacidad del trabajador*. Actualidad Empresarial, N° 249 - Segunda. Recuperado de: https://aempresarial.com/.../249_9_YKIQKLCNRZLWVHGICILYMSMY_FXPYUAVTLEKV

- Blancas, C.** (1991). *El Derecho de la Estabilidad en el Trabajo*. (s/ed.). Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC
- Blancas, C.** (2006). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. (s/ed.). Lima: Ara
- Blancas, C.** (2012). *Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral*. (s/ed). Lima: Derecho PUCP N° 68
- Blancas, C.** (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. (3ra. ed.). Lima: Jurista Editores
- Burgoa, I.** (2001). *El juicio de amparo*. (s/ed.). México: Porrúa
- Cabanellas, G.** (1996). *Diccionario Enciclopédico De Derecho Usual*. (24ava ed.). Tomo V. Buenos Aires: Heliasta
- Cabanellas, G.;** (1997). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Actualizada, corregida y aumentada*. (25ava ed.). Buenos Aires: Heliasta
- Cabel, J.** (2016) *La Motivación de Resoluciones Judiciales y la Argumentación Jurídica en el Estado Constitucional*. Recuperado de: <http://legis.pe/la-motivacion-resoluciones-judiciales-la-argumentacion-juridica-estado-constitucional/>
- Cajas, W.** (2011). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (17ava. ed.) Lima: RODHAS
- Campos, W.** (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Cárdenas, C.** (2017) *Los Medios Impugnatorios y las Modificaciones del Régimen de Casación*. Recuperado de: http://www.derechoycambiosocial.com/revista047/LOS_MEDIOS_IMPUGNATORIOS.pdf

- Carrión, J.** (2007). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. (2da. ed.). Lima: Jurídica Grijley
- Casal, J. y Mateu, E.** (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo. CRESA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Castillo, M. & Sánchez, E.** (2007). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Lima: Jurista Editores
- Centty, D.** (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (s./ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Colomer, I.** (2003). *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales.* (s./ed.). Valencia: Tirant lo blach
- Concha, C.** (2014). *Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional.* (Tesis de Maestría en Derecho con mención en Gestión Empresarial). (s./ed.). LIMA: PUCP
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos** (1969). Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, del 7 al 22 de noviembre de 1969. San José, Costa Rica
- Constitución Política del Estado** (1993). Edición del Congreso de la República [mayo - 2016]. Recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/documentos/constitucion1993/index.html#!/pagina/3>
- Córdova, J.** (2011). *El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso.* (1ra. ed.). Lima: Tinco
- Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH.** (2004) Sentencia de 02 de julio de 2004 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas) Caso Herrera Ulloa Vs. Costa Rica. F.J. 171

- Couture, E.** (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. (s./ed.). Buenos Aires: IB de F. Montevideo
- Cuenca, H.** (2000). *Derecho Procesal Civil, Tomo I, La Competencia y otros temas*, (s./ed.). Caracas
- De La Villa, L.** (1997) *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México: Academia Iberoamericana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México
- Del Rosario, R.** (2008) *Derecho Laboral Individual*. (2da ed.) Chimbote: ULADECH
- Del Rosario, R.** (2009). *Integración del derecho laboral y proceso laboral*. Chimbote: ULADECH
- Del Rosario, R.** (2012). *Derecho Procesal del Trabajo*. (s/ed.). Chimbote: ULADECH
- Devis, H.** (1969). *Derecho procesal civil general, Tomo I*. (s./ed.). Bogotá: Antena
- Decreto Supremo N° 003-97-TR** (1997). *Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)*. Recuperado de: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf
- Diario Oficial El Peruano** (2017). V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. Recuperado de: www.gacetajuridica.com.pe/boletin.../Jurisprudencia_Nro_1050_04-08-2017.pdf
- Expediente N° 2964-2011-0-1601-JP-LA-01** (2011). *Sobre indemnización por despido arbitrario. Del Distrito Judicial de La Libertad*
- Fernández, C.** (2012). *Los actos de hostilidad*. Actualidad Empresarial N° 321. Recuperado de: http://aempresarial.com/web/revitem/4_17355_65105.pdf

Figueroa, E. (s/f.) *¿Rompiendo la Congruencia Procesal? Apuntes Acerca del principio de Elasticidad en Sede Constitucional.* Recuperado de: <https://edwinfigueroag.wordpress.com/4-el-principio-de-elasticidad-en-sede-constituci...>

Gamarra L, (2010) *Importancia y Necesidad de los Principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. En A.D. Perú, Doctrina y Análisis sobre la nueva ley Procesal del Trabajo* (1ra ed.) Lima: Perú

Gisela, S. (2010) *Indemnización por daño moral en los despidos. Determinación de su procedencia.* (s./ed.). Argentina: Universidad Empresarial

Gómez, F. (2000). *El Contrato de trabajo – Parte General, Tomo I.* (s./ed.). Lima: San Marcos

Gutiérrez, W. (2015). *La Justicia en el Perú, Cinco Grandes Problemas.* (1ra ed.) Lima: Gaceta jurídica. Recuperado de: www.gacetajuridica.com.pe/laley.../INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf

Haro, J. (2003). *Derecho Individual del Trabajo.* (s./ed.). Lima: RAO

Hernández, C. & Vásquez, J. (2013). *Derecho Procesal Civil.* (s./ed.). Lima: Ediciones Jurídicas

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

Hinostroza, A. (1998). *La Prueba en el Proceso Civil.* (s./ed.). Lima: Gaceta Jurídica

Hinostroza, A. (2004). *Sujetos del Proceso Civil.* (1ra. ed.). Lima: Gaceta Jurídica

Hurtado, M. (2014). *Estudios del Derecho Procesal, Tomo II. Civil,* (2da. ed.) Lima: Moreno

Jeri. J. (2002). *Teoría General de la Impugnación Penal y la Problemática de la Apelación del Auto de no ha Lugar a la Apertura de Instrucción por el*

Agraviado (Tesis de maestría). Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
Recuperado de:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/jeri_cj/T_completo.PDF

Legis.pe (2017). *Corte de Justicia de La Libertad lanzó APP para interponer quejas*. Recuperado de: <http://legis.pe/wp-content/uploads/2017/05/Corte-de-La-Libertad-lanzó-APP-para-interponer-quejas.jpg>

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

Lex Jurídica (2012). *Diccionario Jurídico On Line*. Recuperado de: <http://www.lexjurídica.com/diccionario.php>

Ley N° 29497 (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Recuperado de: https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley_29497_Nva_ley_procesal_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES

López, J. (2008). *Notas Acerca del Concepto y Evolución del Documento Contemporáneo. VII Jornadas Científicas sobre Documentación contemporánea*. España: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <https://www.ucm.es/.../vii-jornadas-cientificas-sobre-documentacion-contemporanea-1>

López, N. (2016). *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-2016*. Piura: ULADECH

López, S. (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso constitucional de amparo por vulneración del derecho al trabajo, en el expediente n°1835-2010-0-2001-JR-CI-02, del distrito judicial de Piura - 2016*". Piura: ULADECH

LLancari, S. (2010). *Derecho Procesal Civil. La demanda y sus efectos jurídicos*. En

Docentia et Investigatio [Revistas de investigación UNMSM]. Recuperado de:
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/view/10259/8996>

Malca, V. (2013). *Manual del Nuevo Proceso Laboral y Litigación Oral*, (1ra ed.). Perú: BLG.EIRL

Medina, R. (2008) *Principios de la Conciliación*. Recuperado de:
<http://mediadorexitoso.blogspot.com/2008/03/principios-de-la-conciliacion.html>

Méndez, M.; Turcios, N.; Montiel, L. (2003). *Derecho a la Prueba como categoría jurídica, Protegible en el proceso Civil. (monografía)*. San Salvador: Universidad Francisco Gavidia. Recuperado de:
<http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/7651/1/347.06-M538d.pdf>

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

Ministerio de Economía y Finanzas – MEF (2014). Archivo recuperado de:
http://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=section&id=48&Itemid=100357

Monroy, J. (1996). *Introducción al Proceso Civil*. Tomo I. Lima: Temis

Morales, P. (1983). *Manual de Jurisprudencia Laboral*. Tomo I, Lima: H&M

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

Nava, L. (2004). *El Despido Arbitrario. Efectos de las Resoluciones del Tribunal Constitucional*. (s./ed.). Lima: Industrias Gráficas

- Neves, J.** (2000). *El Balance de la Reforma Laboral en Asesoría Laboral*; Año X; N° 120, Lima
- Neves, J.** (2016) *Introducción al derecho del Trabajo*; (3ra ed.). Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A.** (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ra. ed.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Orias, R.** (2017). *Justicia en Panamá: Crisis y Reformas pendientes. DPL Justicia en las Américas*. Recuperado de: <https://dplfblog.com/2016/04/.../justicia-en-panama-entre-crisis-y-reformas-pendiente>
- Paredes, P.** (1997). *Prueba y presunciones en el proceso laboral*. (s./ed.). Lima: Ara
- Parra, J.** (2006). *Administración de Justicia en Colombia*. En: Administración de Justicia en Iberoamérica Sistemas Judiciales Comparados. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/474/7.pdf>
- Parra, D.** (2017) *Problemas en la Administración de Justicia en Cochabamba*. Recuperado de: www.lostiempos.com/.../20170806/problemas-administracion-justicia-cochabamba
- Pereyra, Y.** (2014). *Fijación de puntos controvertidos, en el proceso civil. Seminario Civil*. Cuzco-Perú: Universidad Andina de Cuzco. Recuperado de: [www.academia.edu/.../FIJACION DE PUNTOS CONTROVERTIDOS EN_EL_PRO](http://www.academia.edu/.../FIJACION_DE_PUNTOS_CONTROVERTIDOS_EN_EL_PRO)
- Pérez, J.** (2004). *Estabilidad en el Empleo*. (s./ed.). Madrid: Trotta
- Peña, H & Peña, J.** (2012) *Manual de Derecho Procesal Laboral*. (s./ed.). Lima, Perú: Jurista Editores
- Plá, A.** (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: De palma

- Poder Judicial** (2013). *Diccionario Jurídico*, recuperado de <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>
- Puente, M.** (s.f.) Principios del Nuevo Proceso Laboral. Recuperado de: <http://scc.pj.gob.pe/.../PRINCIPIOS DEL NUEVO PROCESO LABORAL.pdf>
- Quispe, G. y Mesinas F.** (2009). *El despido en la Jurisprudencia judicial y constitucional*. (s./ed.). Lima: Gaceta jurídica
- Ramírez, O.** (2011). *Los Actos Jurídicos de los Sujetos según el Código Procesal Civil y Mercantil en El Salvador*. (s./ed.). El Salvador: Universidad de El Salvador. Recuperado de: http://ri.ues.edu.sv/2571/1/LOS_ACTOS_JURIDICOS_DE_LOS_SUJETOS_SEGUN_EL_CODIGO_PROCESAL_CIVIL_Y_MERCANTIL_EN_EL_SALVADOR.pdf
- Real Academia de la Lengua Española.** (2001); *Diccionario de la Lengua Española*. (22 ava. ed.). Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>
- Rioja, A.** (2009). La sentencia. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/12/14/la-sentencia/>
- Rodríguez, L.** (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. (s./ed.). Lima: Printed in Peru
- Rodríguez, D.** (2017). *Plan de Gobierno Poder Judicial, 2017-2018*. Lima. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/.../PJ+1ra+FINAL+FINAL+DUBERLI.pdf?MOD>
- Rosas, J.** (2015). *El Derecho Laboral, en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. (1ra ed.). Lima: Gaceta Jurídica
- Rueda, S.** (2011). *La oralidad en el proceso laboral*. Recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c6f8dd804c83d7edb8e4bd7ee8aa914d/JURIDICA_341.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c6f8dd804c83d7edb8e4bd7ee8aa914d

- Sagástegui, P.** (2003). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. T.I. (1ra. ed.). Lima: GRIJLEY
- Sánchez, L.** (2011). *Despido Fraudulento en el Régimen Laboral Privado ante el Proceso*. Recuperado en: <https://es.scribd.com/.../Despido-Fraudulento-en-el-Regimen-Laboral-Privado-ante-el-...>
- Sanguinetti, W.** (1988). *El contrato de locación de servicios*. (s./ed.). Lima: Cultural Cuzco
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social** (s.f). *Instrumentos de evaluación*. (s./ed.). Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Serra, M.** (2009). *La prueba de las obligaciones. Estudios de Derecho Probatorio*. (s/ed.). Lima: Communitas
- Supo, J.** (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>
- Taruffo, M.** (2002). *La prueba de los hechos*. (s./ed.). Madrid: Trotta
- Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano**. Recuperado en: <http://www.iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per.pdf>
- Ticona, V.** (1994). *Código Procesal Civil. Comentarios, material de estudio y doctrina*. (2da ed.). Arequipa: Universidad Nacional de Arequipa
- Toyama, J.** (2005). *Instituciones del Derecho Laboral*. (2da. ed.). Lima: Gaceta Jurídica
- Toyama, J. y Vinatea, L.** (2010). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica
- Tribunal Constitucional**. Sentencia recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC

- Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.** (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho. Aprobada por Resolución N° 1496-2011-CU-ULADECH Católica.* Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 –Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI
- Universidad Católica de Colombia** (2010). *Manual de Derecho Procesal Civil* (Tomo I). Bogotá: U.C.C.
- Universidad de Celaya** (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya.* Centro de Investigación. México. Recuperado de: http://www.udc.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia** (s.f). *Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social.* Lección 31. Conceptos de calidad. Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContenidoEnLinea/leccin_31_conceptos_de_calidad.html
- Valderrama, S.** (s.f). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica.* (1ra. ed.). Lima: Editorial San Marcos
- Varillas, J.** (1973). *La valoración de la prueba en el proceso civil.* Lima: Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/ius/n1_2001/16.pdf
- Vargas, W.** (2011). *La motivación de las resoluciones judiciales.* Recuperado de: <http://lexnovae.blogspot.pe/2011/02/la-motivacion-de-las-resoluciones.html>
- Véscovi, E.** (2006). *Teoría General del Proceso.* (s./ed.). Bogotá: Temis
- Villapando, A.** (1997) *Sentencias laborales, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social.* (s./ed.). México: Academia Iberoamericana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México

Villavicencio, A. (1996). *PROEM*. En: Revista Coyuntura Laboral N° 09. (s./ed.). Lima: DESCO

White O. (2008). *Teoría General del proceso: temas introductorios para auxiliares judiciales*. (2da. ed). Actualizado, Costa Rica: Corte Suprema de Justicia. Escuela Judicial, Recuperado de: www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina40381.pdf

Zumaeta, P. (2014) *Temas de Derecho Procesal Civil Teoría general del Proceso de Conocimiento, Proceso Abreviado y Proceso Sumarísimo*. (s./ed.). Lima-Perú: Juristas Editores

A N E X O S

ANEXO 1

EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
PRIMER JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL
DE TRUJILLO**

SENTENCIA N°.....-2012-1JPL-NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

EXPEDIENTE N° : 02964-2011-0-1601-JP-LA-01
DEMANDANTE : A.
DEMANDADO : B.
MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
JUEZ : C
SECRETARIO : D

RESOLUCIÓN NÚMERO CUATRO

Trujillo, once de mayo del año dos mil doce.-

VISTOS.-El señor Juez Supernumerario del Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de TRUJILLO, emite la siguiente sentencia, en primera instancia:

I. PARTE EXPOSITIVA.-

1. Mediante el escrito postulatorio de demanda de fojas 15-23, la parte demandante don A. interpone demanda contra la empresa B., alegando que ingresó a laborar sin contrato escrito de trabajo el 01 de Setiembre de 2008, desempeñándose como maestro perforista en la unidad Minera de Culebrillas, la misma que es de propiedad de la empresa principal Consorcio Minero Horizonte; que, ha percibido una remuneración diaria de S/.43.00 nuevos soles; que, tenía una jordana atípica de 42 días de trabajo por 14 de descanso; que, sus labores efectivas las realizó hasta el 31 de Agosto de 2011; que, los días 01 y 02 de Setiembre de 2011 paso evaluaciones médicas, la mismas que

arrojaron resultados negativos para el actor, razón por la cual, el día 03 de Setiembre del mismo año se le comunicó que ya no laboraría para la empresa; que, no se le ha entregado ningún documento que acredite su condición médica; que, al no existir causa justificada que sustente el despido ni mucho menos haberse cumplido con el procedimiento establecido legalmente, según corresponde al estar sujeto a un contrato de plazo indeterminado; solicita el pago de la indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costas y costos. Y, cumple con ofrecer los medios probatorios que estima pertinentes para cimentar sus alegaciones

2. A través de la resolución número dos de fojas 32-39, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso abreviado laboral, confiriéndose traslado de ella a la empresa demandada, conforme se verifica del asiento de notificación de folios 42 y 44, la misma que se cumplió con contestarla dentro del plazo establecido en el literal b) del artículo 48 de la nueva ley procesal del trabajo. Vía resolución número tres, obrante a fojas 64, se reprogramó la fecha para llevar a cabo la Audiencia Única.

3. Como se advierte del escrito a fojas 58-62, la empresa demanda B., por intermedio de su representante legal, contestó la demanda dentro del plazo establecido, la que fue calificada positivamente en la misma Audiencia Única, siendo entregada a su contraparte en dicho acto. En el citado escrito, en esencia, reconoce la existencia de relación laboral y los términos temporales de la misma, esto es, del 01 de Setiembre de 2008 al 31 de Agosto de 2011. De otro lado, refiere que la empresa emplazada había celebrado un contrato de tercerización con el Consorcio Minero Horizonte S.A.; que, el 21 de Junio de 2011 la usuaria le comunicó mediante carta notarial la resolución del contrato antes mencionado con fecha posterior (31 de Agosto de 2011); que, al resolverse el contrato le solicitó al demandante su desplazamiento a la unidad de Yanaquiguas ubicada en el departamento de Arequipa requiriéndole se presente a las oficinas de la empresa emplazada el día 22 de Setiembre de 2011; que, el día de la visita inspectiva ha presentado las cartas de invitación a los trabajadores para su traslado a la unidad minera señalada; por lo que, señala que de ningún modo ha existido un despido, en tanto la renuencia de los trabajadores a desplazarse de lugar de trabajo no es atribuible a la emplazada. Y, finalmente, acompaña los medios de prueba que estima pertinentes para sustentar su tesis defensiva.

4. Según consta en el acta de su propósito obrante a fojas 180-184, así como en la respectiva grabación en audio y video, la Audiencia Única se realizó en el día y hora reprogramada, efectuándose todas las diferentes etapas que se concentran en dicha diligencia, tal como la conciliación (la cual se frustró por ratificarse la parte demandante en su pretensión principal), la determinación de las pretensiones materias de juicio, la confrontación de posiciones (alegato inicial), la enunciación de las pruebas admitidas en torno a los hechos necesitados de actuación probatorio, la admisión y actuación de los medios, el alegato final (conclusiones finales), entre otras. Durante la mencionada diligencia, el Juez, asumiendo su rol de conductor y director del proceso, en virtud a los principios de inmediatez, oralidad, a fin de hacer tangible el principio de veracidad, procedió a formular las preguntas que estimó pertinentes a ambas partes.

5. Finalmente, luego de oído los alegatos esbozados por los abogados de ambas partes, se procedió a la respectiva lectura del fallo, el mismo que se desarrolla en su integridad en la presente sentencia de primer grado.

II. PARTE CONSIDERATIVA.-

PRIMERO.-Que, en el presente proceso, resultan ser hechos no necesitados de actuación probatoria, sea porque son asentido expresamente por la entidad demandada o porque no han sido expresamente negados por ella (segundo párrafo del artículo 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo): **i) la existencia de contrato de trabajo entre las partes; ii) la fecha de ingreso, iii) el cargo desempeñado por el actor, iv) la remuneración percibida por el actor, y, v) la culminación de los servicios de la empresa demandada a favor del Consorcio Minero Horizonte en la unidad de Culebrillas.**

SEGUNDO.- Que, un aspecto que debe remarcarse en el supuesto sub examen es el relativo a que **ninguna de la partes postuló la existencia**-siquiera en un tramo de la relación laboral-**de un contrato de trabajo sujeto a modalidad**, por lo tanto, atendiendo a que, **la regla general en nuestro ordenamiento jurídico laboral es el contrato de trabajo a plazo indeterminado**—y que más bien la excepción está constituida por la contratación de carácter modal, la misma cuya la existencia, validez y la virtualidad jurídica debía ser alegada y sobre todo debidamente probada por la

empleadora--;entonces, **razonablemente, se entiende que existe coincidencia en torno a que estamos frente a un contrato laboral indefinido** en cuanto al plazo de vencimiento; máxime si las partes en el presente proceso han admitido expresamente que el vínculo laboral se generó mediante contrato verbal, como se constató también en el acta inspectiva obrante a fojas 04. Ahora, una de las expresiones más comunes y palmarias del principio de continuidad laboral (implícitamente recogido por la Carta Magna en su artículo 27) y del principio protector (contenido en sus artículos 22 y 23), **es la resistencia a la extinción de los contratos a plazo indefinido**, a lo que se conoce como estabilidad de salida, la cual propugna la necesidad de que exista una causa justificante y legal para la terminación de este tipo de contratos de trabajo.

TERCERO.- Que en el presente caso, atendiendo a los medios de prueba obrantes en autos, como la boleta de pago de fojas 03, el Acta de Verificación por Despido Arbitrario de fojas 04-09, la liquidación de beneficios sociales de fojas 51, el certificado de trabajo de fojas 52, de la carta liberatoria de “CTS” de fojas 53, de los escritos postulatorios de ambas partes y de sus propias afirmaciones esbozadas durante el trámite de la Audiencia Única, **se puede concluir que el demandante ingresó a prestar servicios laborarles a favor de la demanda B., el 01 de Setiembre de 2008, habiendo ocupado el cargo de maestro perforista, con una última remuneración ordinaria mensual ascendente a S/1,710.50 nuevos soles, según la impresión de planillas electrónicas obrante a fojas 175.**

CUARTO.- Que, el primer lugar, en cuanto a la única pretensión que se reclame en este caso, debemos anotar que, **el medio probatorio medular con el que cuenta el accionante para la probanza del hecho mismo del despido**, onus probandi que le viene impuesto por el primer párrafo del artículo 23 de la nueva ley procesal del trabajo (**en adelante NLPT**) y por el literal c) del artículo 23.3 de la mentada norma adjetiva laboral, está constituida, básicamente, por **el Acta de Verificación de despido arbitrario obrante de fojas 04-09**, en la cual, al margen de los hechos que el inspector de trabajo recogió y pudo constatar, **finalmente concluyó que la empresa no acredita haber cursado ninguna comunicación escrita a los trabajadores sobre sus situación laboral y que el corte de la relación laboral se produjo sin la observación de las formalidades establecidas en la ley.** Ahora, debe remarcarse que

esta documental no fue cuestionada ni en sede administrativa ni en sede judicial, pero que, además, **ha sido elaborada por un funcionario público en ejercicio regular de la facultades que la ley le brinda**, lo que la convierte en un **documento público** según lo previsto en el numeral 1 del artículo 235 del Código Procesal Civil, **mereciendo**, a su vez, **fe pública**, a estar por lo señalado en el sexto párrafo del artículo 1 de la ley número 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, carácter que, por cierto, es compatible con lo recogido en el Convenio número y en la Recomendación número 82 de la Organización Internacional del Trabajo, que procuran que el sistema inspectivo de trabajo de los países adscritos se erija como un sólido y verdadero mecanismo de resguardo, vigilia y prevención de los diversos derechos de los trabajadores, ya sean los patrimoniales o los no patrimoniales.

QUINTO.- Que, a la luz de la conclusión a la que arribó el Inspector del Trabajo, en atención a la falta de cuestionamiento formal respecto del Acta Verificativa de Despido, considerando además la debilidad probatoria del demandante, inclusive en el escenario del nuevo proceso laboral, dicho medio de prueba no puede ser subvalorado, como pretende el apoderado de la demanda al emitir calificativos subjetivos en torno a aquélla; por el contrario, en tanto **merece fe pública**, debe erigirse como medio probatorio reforzado con el que muchas veces cuenta, de modo exclusivo, el trabajador para documentar y, eventualmente, acreditar una situación fáctica determinada, que en ocasiones se diluye en el tiempo. Y es que no podemos perder de vista el nuevo diseño del proceso laboral, el cual que viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del **principio de facilitación probatoria** que, a su vez es una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar- y en ocasiones inclusive, está destinada a invertir- las cargas probatorias impuesta, atendiendo a su condición de *hiposuficiencia* en el ámbito probatorio, económico y social. Este es, pues, el justo contexto dentro del cual debe valorarse el Acta de Verificación de Despido Arbitrario, la misma que logro el cometido perseguido, toda vez que concluyó en el establecimiento de un despido efectuado por la demandada sin la observancia de la formalidades que la ley señala.

SEXTO.- Que, además, del mérito del **Acta antes mencionada, la misma que nos**

permite tener por acreditada la resolución unilateral del contrato de trabajo que fue efectuada por la emplazada, existen otras circunstancias que otorgan pleno y total respaldo tal aserto:

- La demandada, tanto en su contestatorio, como en las declaraciones vertidas durante el de curso de la Audiencia Única, ha sostenido que **el demandante le prestó servicios hasta 31 de Agosto de 2011,** pues luego fue invitado a trasladarse a la unidad minera de Yanaquihua, situada en el departamento de Arequipa, lo que no fue aceptado por éste, según la versión del apoderado de aquella, sin embargo, resulta sumamente coincidente y, despierta suspicacia, que tal carta de invitación no haya sido comunicada a su destinatario sino hasta el mismo día de la diligencia inspectiva, esto es, el 14 de Setiembre de 2011, según se dejó constancia en el acta obrante a fojas 09, y como se aprecia, también, de la propia carta obrante foja 55. Ahora bien, teniendo en cuenta que la empresa emplazada afirma que el vínculo se extinguió el 31 de Agosto de 2011, resulta por demás extraño que luego de ello se curse una carta de invitación a su (ex) trabajador para que se desplace a otra unidad minera. Tampoco es razonable aseverar, como lo ha hecho la demandada, que dicha carta de traslado no le fue notificada al trabajador con anterioridad dado que este domicilia en un lugar de muy difícil acceso, en la serranía de la libertad, esto es así, porque, que la emplazada tuvo conocimiento, desde el 28 de Junio de 2011, de la resolución del contrato de locación de servicios que celebró con el Consorcio Minero Horizonte S.A., según se aprecia del cargo de recepción en la carta notarial obrante a fojas 54, lo cual nos revela que, desde esa data, estuvo en real posibilidad de realizar la coordinaciones y/o las gestiones necesarias para decidir el destino de todos los laborantes que tenía destacados en la unidad minera de Culebrillas, no siento verosímil que en ese lapso no haya podido noticiar formalmente al demandante, personalmente y/o en su domicilio, el supuesto traslado al que habrían sido invitados, más aun si, a la luz de la regla de profesionalidad, independientemente del lugar en el que se ubique la empleadora, debe

observar las formas necesarias para documentar las variaciones trascendentes del contrato de trabajo; asimismo, ha quedado evidenciado que contó con el tiempo necesario-entre la resolución del contrato con la empresa usuaria y la fecha de la extinción del contrato de trabajo con el accionante- y que no lo hizo, esperando, recién, a la fecha de la actuación inspectiva de verificación de despido para exhibirla y ponerla en efectivo conocimiento de su destinatario, quien por cierto ya acusaba la existencia de una desvinculación unilateral arbitraria. Así pues, razonablemente, se puede inferir que se trata más bien de una estratagema orientada a encubrir la real situación fáctica preexistente: un *despido de facto*, la misma que presenta una fisura que no se ha podido explicar debidamente: la discordancia entre la fecha postulada como del cese y la de la carta de invitación a trasladar, ya que existen 14 días de diferencia entre lo primero y esto último, lapso durante el cual el trabajador no fue informado sobre su situación contractual-laboral, es decir, si continuaría laborando o no, entendiéndose, ante ese total *mutismo* de la empresa que ésta ya no deseaba contar con sus servicios

- De otro lado, como ya se anotó, la empresa establece como fecha de cese de las labores del demandante el 31 de Agosto de 2011, según se advierte de la hoja de liquidación de beneficios sociales de fojas 51, el certificado de trabajo de fojas 52 y la carta liberatoria de compensación por tiempo de servicios de fojas 53; sin embargo, no ha establecido, cual ha sido, desde su punto de vista, **el motivo de la culminación de los servicios del accionante** en esa data, dato que también resulta por demás extraño, puesto que, las reglas de experiencia nos enseñan que en toda liquidación, por ejemplo, la empresa coloca la razón del cese en atención a su propia tesis sobre este punto; empero, en el caso de la emplazada el "motivo del cese" fue el "cese", según se aprecia de fojas 51, lo que nos rebela que tal hecho no se produjo por decisión del trabajador, como pretende sostener al aseverar que fue este quien no quiso trasladarse a otra unidad minera. Nótese que si el motivo del cese hubiera sido la desobediencia a una orden

del empleador (no trasladarse a otra unidad minera) se habría debido de seguir el procedimiento disciplinario respectivo; pero cuando se habla de " invitación", se alude a algo que resulta optativo para el laborante, lo cual podría suceder, justamente, cuando éste ya no tenga vínculo jurídico con el empresario; de lo contrario se trataría de una orden no de una invitación.

- Además, de ellos no se ha probado, debido y suficientemente, que la empresa emplazada haya notificado al demandante, antes de la fecha de la diligencia inspectiva, acerca de su decisión de trasladarlo a otra unidad minera, tampoco se ha dejado constancia de la decisión de éste de no aceptar el pedido de su empleadora. Se insiste que no resulta una justificación para la omisión en lo que respecta a la notificación de la carta de traslado al demandante, las circunstancias geográficas en las que se desarrolló el contrato de trabajo, no solo porque la regla de profesionalidad funciona al margen de esto, ni porque la empresa tuvo tiempo necesario para ponerla a su conocimiento durante los más de sesenta (60) días existentes entre la comunicación de la carta de resolución de contrato y la desactivación efectiva de las laboras de B. en la unidad minera de Culebrillas, sino, además, porque ésta ya tenía algunos años operando en las mismas condiciones y debía habituarse a ella, en todo sentido, inclusive, en el relativo a la comunicación de sus decisiones a sus trabajadores.
- Otro aspecto que no podemos dejar de analizar es lo muy poco razonable y lógico que resulta que un trabajador unilateralmente decida la conclusión de su contrato de trabajo a plazo indeterminado, luego de más de dos (02) años de servicios a favor de un mismo empleador, con una remuneración varias veces mayor a la mínima vital, sin que exista una causa que lo motive (renuncia o mutuo disenso, ninguna de ellas ha sido siquiera alegada por la emplazada) y sin aquel hubiese obtenido algún provecho por tal desvinculación laboral (retiro incentivado). Ello nos revela que la decisión desvinculatoria, en todo caso, ha provenido de la otra parte del contrato de trabajo, el empleador.

- En todo caso, si la emplazada tiene la convicción de que el contrato de trabajo culminó el 31 de Agosto de 2011, ha debido explicar, debidamente, la causa que motivó que ese hecho se produjera en esa data; lo cual no ha sucedido en este caso, sino que por el contrario, como ya se ha remarcado, la emplazada entra en una contradicción insalvable, postula la extinción del contrato de trabajo en el día y mes antes mencionado, y luego refiere que no hubo cese en tal fecha, sino que allí culminaron definitivamente los servicios en la unidad minera de Culebrillas, pero que fue notificada verbalmente de su traslado a otra unidad minera, para lo cual debían concurrir a las oficinas de Trujillo, lo que debía acaecer en los 22 días de Setiembre de 2011. Si ello es así, por qué no se consignó en los documentos de fojas 51,52 y 53, como fecha del cese el día en el cual se rechazó la orden de traslado, y más bien se anotó como tal el propio 31 de Agosto de 2011. Este hecho es relevante porque nos permite conocer que la intención de la demandada era aprovechar la extinción del contrato de locación de servicios celebrado con la usuaria, para extinguir el contrato de trabajo del demandante; ello explica la discordancia de fecha que venimos anotando, así como la falta de comunicación formal de la decisión del traslado.
- En tal escenario, la resolución del contrato celebrado entre la demandada y la empresa usuaria, la culminación de labores efectivas en la unidad minera de Culebrillas el 31 de Agosto de 2011 y total omisión de una comunicación en la cual se informe de la suspensión de sus contrato de trabajo o de la decisión de trasladarlo a otra unidad, **nos permite que el trabajador ha procedido de modo razonable al considerar que tales hechos representan su despido de facto**, el cual fue constado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, ya sea por no haber pasado los exámenes médicos que se aluden en la demanda o por no existir una causa justa que motive la decisión de desvincularlo de la empresa.

SÉPTIMO.-Que, los aspectos precedentemente mencionados. i) la manifiesta desvinculación del accionante con la empresa emplazada desde el 31 de Agosto de 2011; ii) lo poco razonable que resulta a la luz de los cánones generales de la razón, la

lógica y las reglas de la experiencia, que un trabajador decida su apartamiento de un centro de trabajo en el que ha permanecido por más de (02) dos años, sin justificación ni beneficios o provecho de índole alguna; iii) la escasa por no decir inexistente documentación probatoria que acredite la comunicación de la rotación o traslado a otro centro de trabajo distinto en el que se desempeñó; iv) el no otorgamiento de funciones específicas al trabajador por parte de su empleadora (o la falta de comunicación de suspensión) a partir del 31 de Agosto de 2011, en cualquier unidad minera; y, v) la verificación efectuada por el Inspector de Trabajo, **nos genera convicción de que la versión del demandante en torno a que fue despedido de hecho** (marco fáctico general de la demanda) **se encuentra total y plenamente acreditado** (independientemente que la fortaleza probatoria en torno a la existencia de exámenes médico, que constituye el punto fáctico concreto, sea meridiana en virtud a lo establecido en el Acta de Verificación de Despido), tornando razonable la tesis de que la empresa demandada, durante la diligencia inspectiva trató de aparentar o disfrazar la desvinculación de facto ocurrida, intentando-contradictoriamente con los documentos de fojas 51,52 y 53 -, sostener la subsistencia del contrato de trabajo a través de una carta de invitación de traslado posterior al hecho lesivo sucedido. Todo ello nos permite concluir que **el cese del demandante se produjo debido a la decisión unilateral de la empresa demandada** al dejarlo sin puesto de trabajo efectivo desde el 31 de Agosto de 2011, así como en total incertidumbre acerca de la vigencia de su contrato de trabajo e inclusive solicitarle la entrega de sus implementos de trabajo, como se verificó en el Acta de Inspectiva (fojas 05), lo que ocurrió el 03 de Setiembre de 2011, siendo el último contacto existente entre el trabajador y su empleadora, durante la vigencia del contrato de trabajo; por esta razón **se toma como fecha de cese el 03 de Setiembre de 2011**

OCTAVO.-Que, no debe olvidar que el nuevo proceso laboral ha premunido al Juzgador de herramientas operacionales que le permiten obtener conclusiones a favor de alguna de las partes que profiere una conducta que puede ser calificada como obstructiva de la actividad probatoria, según lo expresamente reglado en el artículo 29 de la NLPT, en tanto con ello la parte demuestra un marcado afán oclusivo en torno al logro de los fines del proceso judicial. Esto último constituye una inequívoca expresión

del nivel de preponderancia que la NLPT le otorgar al **deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en la concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, cuan el apoderado se niega a declarar o responde evasivamente** (artículo 29 de NLPT), **en tanto tiene el deber de acudir informado sobre los hecho que motivan el proceso** (artículo 25 de la NLPT). Y es que ello resulta por demás lógico frente a la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, que necesariamente supone un nuevo modo de pensar en el *enjuiciamiento laboral*, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de manera escrita, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad(el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juzgador un rol activo en la conducción del proceso y, **en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales**, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como **indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar el fin más sublime de cualquier proceso: la justa composición del conflicto**. Tamaña gravitación del deber de colaboración ha dado lugar a que, en la actualidad, la doctrina procesal más avisada lo catalogue y eleve a la categoría de principio, **el principio de cooperación**, que propugna la aportación y participación de todo los intervinientes en el proceso con miras a alcanzar los fines que éste persigue, con prescindencia de la parte que resulte favorecida al término de aquél, pues lejos de busca el provecho de alguna de ellas se busca obtener su apoyo en la resolución de la Litis. Sin embargo, en el caso sub examen, el apoderado de la parte demandada, durante la actuación de la declaración de parte, ha proferido respuesta evasivas, genéricas e inclusive ha manifestados desconocer algunos hechos que se tiene directa relación con los hechos del proceso, pero además con la actividad a la que se dedica su representada, lo cual nos permite hacer efectiva la presunción judicial(valoración de la conducta procesal)Contenida en el citado artículo de la NLPT (29)y, en consecuencia, también por esta vía se puede fijar que, efectivamente, el actor fue despedido de facto, como alega en su demanda; el actor fue despedido de facto,

como alega en su demanda; tal aserto resulta, justamente, de la eficaz extracción de conclusiones en contra de los intereses de la parte demandada por su conducta asumida en el proceso

NOVENO.-Que, atendiendo a lo precedentemente expuesto, **al estar acreditado el hecho mismo del despido**, tanto por los medios de prueba ya descritos, cuanto por los elementos de juicio existentes en autos, resulta de aplicación lo previsto en el literal c) del artículo 23.4 de la NLPT, según el cual **le asiste al empleador la carga de la prueba de la causa del despido**; ahora, tal probanza importa, además, analizar la justeza de éste, así como **la regularidad del procedimiento disciplinario**, no sólo porque ello se infiere del citado precepto legal, sino porque éste debe compatibilizarse con lo regulado en el segundo párrafo del artículo 34, así como con los artículos 31 y 32 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo número 728, cuyo Texto Único ordenado decreto supremo número 003-97-TR(**en adelante LPCL**). Esto último quiere decir que, **le asiste a demanda la acreditación de la causalidad del despido y de todo lo que ello implica**. Sin embargo, en este caso, la emplazada no ha satisfecho tal *onus probandi*, en tanto se ha constatado que el trabajador fue despedido de facto el 03 de septiembre de 2011, según se infiere del Acta de Verificación de Despido Arbitrario obrante de fojas 04-09, así como de la valoración conjunta y razonada del total de bagaje probatorio obrante en el proceso, incluyendo el análisis de la conducta procesal de la parte y las declaraciones vertidas durante la Audiencia Única; por tanto, **al no haberse acreditado la existencia de una causa justa de despido, éste deviene en arbitrario**. Ahora bien, como quedó establecido en el Acta Verificativa, puntualmente a fojas 06, **la empresa no acreditó haber cursado ninguna comunicación escrita a los trabajadores sobre su situación laboral** y, por otro lado, **el corte de la relación laboral se produjo sin la observación de las formalidades establecidas en la ley**; ello quiere decir que **tampoco se ha dado cumplimiento al procedimiento del despido** (ya que, no se ha cursado carta de pre-aviso ni aviso de despido), el cual garantiza y resguarda el derecho a la defensa y a un debido proceso, derechos constitucionales que también le son reconocidos al trabajador en sus condición de persona humana (*derechos inespecífico*); desde este punto de vista, el despido del trabajador demandante, a su vez, deviene en **improcedente**, que es una

de las variables o modalidades del **despido arbitrario** y que se presenta cuando no se observa, de manera total o parcial, las formalidades esenciales del procedimiento de despido, entre ellas: i) la carta de imputación de causa justa de despido; ii) el otorgamiento de un plazo legal no menor de seis (06) días para poder ejercer su derecho de defensa; iii) la observación del principio de inmediatez; y, iv) la plena coincidencia entre la causal imputada en la carta de predespido y la causa que motiva del despido en sí. No puedo dejar de mencionarse que la trascendencia del procedimiento de despido ha sido acogida por el Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo, el mismo que si bien no ha sido ratificado por el Perú, adopta el carácter de recomendación para los países integrantes de la citada organización. Entonces **debe aclararse fundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario**, el cual será liquidado líneas más adelante. Precítese que también se ha verificado que el ejercicio de la acción indemnizatoria se ha efectuado **dentro del plazo de 30 días hábiles** previstos en el artículo 36 del Decreto Supremo número 003-97TR, concordado e interpretado con el artículo 58 de su Reglamento el Decreto Supremo número 001-96-TR, así como con el artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; por lo que, se descarta la existencia de supuesto de caducidad de dicha acción.

DECIMO.-Que, en nada varía la conclusión en torno a la existencia de un despido arbitrario, el argumento formulado por la emplazada referido a que en el Acta de Verificación por Despido Arbitrario no se consignó expresamente la existencia *formal de un despido arbitrario*; en primer lugar, porque, si se ha consignado la existencia de un despido sin las formalidades establecidas en la ley, como se aprecia a fojas 06; y, en segundo lugar, porque, en todo caso, si existiese una duda en torno a la valoración de la citada documental, ella sería resuelta en virtud al principio de indubio pro operario, cuya aceptación más amplia trasciende el aspecto normativo, como lo enseña el profesor M. V., quien señala **que en la duda sobre los hechos del caso el juez debe acoger la solución más favorable al trabajador**(...), al igual conclusión llega el profesor argentino C. F., al referir que: **“Si la duda respecto de la prueba no se resolviese a favor del trabajador, se resolvería a favor del empleador, lo que contradice la directiva constitucional de proteger el trabajador”**. En el mismo norte apunta J. I. S., citado por el autor nacional P. C., al referir que **si la prueba no fue**

suficiente para llevar al ánimo del Juez la certeza de cómo ocurrió una incidencia, de manera tal que duda, puede, entonces, acoger la petición del trabajador. En

ese sentido, sostener que la duda en la valoración de los medios de pruebas actuados en este proceso debería de resolverse a favor del empleador resulta totalmente contrario a la esencia misma del ámbito de protección del Derecho del Trabajo, el mismo que tiene como su eje central al trabajador, que es la parte hiposuficiente de la relación laboral. Por lo que, independientemente de que la demanda sostenga que en el Acta de Verificación no se determinó expresamente la existencia de un despido arbitrario, de la meditada lectura de su texto íntegro, se concluye que el Inspector de Trabajo si arribó a dicha conclusión, lo cual se ha constatado en el proceso judicial en el cual la emplazada no ha podido demostrar la razonabilidad de su proceder frente al trabajador demandante, esto es , porque lo tiene por cesado el 31 de Agosto de 2011 y le comunicó su decisión de traslado a otra unidad minera recién el día de la visita inspectiva, el 14 de Setiembre de 2011, lo que aunado a la solicitud de entrega de herramientas y de equipo de trabajo, al terminar las labores de la empresa en Culebrillas, hizo entender el accionante que su empleadora lo estaba desvinculación fácticamente.

UNDÉCIMO.- Que, al estar determinada la existencia de un despido arbitrario, corresponde liquidar la indemnización respectiva, de acuerdo a lo regulado por el artículo 38 de la LPCL, el mismo que debe concordarse con el artículo 55 de su Reglamento el Decreto Supremo número 00-96-TR; así, sobre la base del promedio de las últimas 06 remuneraciones (según planillas de pago, obrante de fojas 66-178), esto es, S/.1,975.33, lo que hace una remuneración indemnizable de S/.2,962.99 (a razón de una y media remuneración ordinaria mensual), importe que multiplicado por el tiempo de servicios de **03 años y 02 días, hace un adeudo por la indemnización por despido arbitrario equivalente a S/.8,905.43 nuevo soles.**

DUODÉCIMO.- Que, a mayor abundamiento, cabe anotar, en este caso, **se evidencia la existencia de una externalización de servicios** (tercerización laboral), según se infiere de la vinculación contractual existente entre la emplazada tercerizadora B., y la empresa usuaria Consorcio Minero Horizonte S.A.; empero, en este tipo relaciones es la empresa tercerizadora quien asume directamente las cargas laborales de sus

trabajadores, entre ellos el demandante , al margen de la vigencia del contrato que pudiera existir entre aquélla y una usuaria, ello debido a que quien contrata al trabajador es la tercerizadora para valerse directa de sus servicios y no para colocarlo en una empresa usuaria específica, por tanto, si se perdiera una unidad operativa(usuaria) o parte de ella, **la parte empleadora no puede hacer caer en cabeza de la demandante**-ajena a la relación contractual civil existente entre la empresa tercerización y la usuaria -, tal situación(pérdida del cliente o reducción del volumen de servicios requeridos), **toda vez que ese es un riesgo propio de sus gestión empresarial que, en todo caso, debió ser previsto por ésta, siendo invalido por arbitrario el traslado hiposuficiente del contrato de trabajo**, contando sólo cuenta con su fuerza laboral como medio de subsistencia, como para asumir y resistir esta indebida traslación de las contingencias empresariales, máxime si con éstas se limita su derecho a la *estabilidad en el empleo* que constituye una de las instituciones principales del Derecho al Trabajo; por lo que, la enervación de este derecho consagrado en el artículo 22 de la Norma Normarum, debe traer como secuencia jurídica la aplicación de un sistema de protección adecuada contra el despido arbitrario que, según expreso pedido de la actor, se traduce en una indemnización. Este argumento se esgrime, en tanto el análisis del bagaje probatorio y de los elementos de juicio obrantes en autos, nos indica **que el cese del demandante, también, podría obedecer a la pérdida del cliente (empresa usuaria) a la cual había sido destacado por su empleadora (empresa tercerizadora) para ejecutar sus labores.**

DÉCIMO TERCERO.- Que, **el monto total determinado en la presente sentencia asciende a S/.8,905.43 nuevos soles**, por concepto de indemnización por despido arbitrario .Debe indicar que, la suma determina en esta sentencia resulta ser mayor a la liquidada por la parte demandante (S/.7,306.06); empero, en virtud a la facultad *plus o ultra petita* de la que goza el Juez Laboral, según el segundo párrafo del artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, al haberse advertido un yerro en la cuantificación económica propuesta por aquella, específicamente en la remuneración ordinaria empleada para la estimación de la indemnización por despido arbitrario; por lo tanto, debe disponerse la cancelación del monto correctamente determinada en esta resolución. A dicha suma se adicionarán los intereses legales a liquidarse en ejecución

de sentencia, según lo previsto por el Decreto Ley número 25920. Sin costas, **con costos, lo mismo que se fijan en un 20 % del monto sentenciado**, merced, principalmente, a la labor desplegada por el abogado del actor durante el desarrollo la Audiencia Única, dado que, en este caso, **satisfizo el estándar básico de diligencia y de preparación que reclama este nuevo proceso laboral, empero, el empleo de las técnica de la litigación oral** (orden, claridad, exposición, dinámica, conocimientos de su teoría, aporte de datos o conclusiones en su alegato final, mínima recurrencia a la lectura de demanda, empleo de la técnica de interrogación a la parte y a los testigos, entre solo regular.

DÉCIMO CUARTO.- Que, **los argumentos que proceden otorgan una respuesta jurisdiccional debida y suficiente frente a las postulaciones esbozadas por los sujetos procesales asistentes a la Audiencia Única**. Asimismo, dejamos expresa constancia que esta sentencia se ha expedido conforme al mérito de lo actuado y al Derecho, con plena observación de las garantías que integran el debido proceso formal y marial, en concordancia con lo reglado en los artículos 31 y 47 de la NLPT. Por último, es necesario referir que este juzgador ha realizado una valoración minuciosa y atenta de la totalidad del bagaje probatorio inserto en el presente expediente, de los elementos de juicio que surgen de él, así como de las alegaciones oralizadas por las partes en el transcurso de la Audiencia Única, empero, merced a lo prescrito en el artículo 197 del Código Procesal Civil, únicamente se expresan las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan esta decisión judicial.

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

DECLARAR FUNDADA la demanda incoada por don A. contra B., sobre **indemnización por despido arbitrario**, en consecuencia; **ordeno** que la empresa demandada pague a favor de la parte demandante, una suma ascendente a **S/.8,905.43(ocho mil novecientos cinco nuevo soles con cuarenta y tres céntimos)**, por concepto de indemnización por despido arbitrario; más intereses legales. Sin multa, sin costas, con costos, fijados a razón del **20% del monto total sentenciado, esto es, S/.1,781.08(mil setecientos ochenta y uno nuevos soles con**

ocho céntimos). Consentida que sea la presente sentencia archívese en el modo y forma de ley. Notifíquese.-

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
"Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo"

EXPEDIENTE N° : 02964-2011-0-1601-JP-LA-01
DEMANDANTE : A.
DEMANDADOS : B.
MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
JUEZ : C
SECRETARIO : D

Sentencia N° 318-2013-3JETT-NLPT

RESOLUCIÓN NÚMERO QUINCE

Trujillo, quince de octubre del dos mil trece.-

VISTO; el presente expediente:

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

1. Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de paginas 185-197, que resuelve declarar fundada la demanda interpuesta por **A.** contra **B.**, sobre indemnización por despido arbitrario; en consecuencia, ordena que la demandada pague a favor de la demandante una suma ascendente a S/.8,905.43(ocho mil novecientos cinco y 43/100 nuevos soles), con lo demás que contiene.

2.El impugnante fundamenta su recurso de apelación , básicamente, en lo siguiente: i)que no se ha meritado los medios probatorios que obran en autos; ii) que la sentencia adolece de una motivación idónea, teniendo en cuenta que su responsabilidad no tiene respaldo ni asidero y no está acreditada de forma alguna, iii)que los considerandos sétimo al duodécimo de la recurrida no viene a ser sino una apreciación subjetiva del juez, pues le ha dado una interpretación totalmente ajena y contrario a los hechos; iv)que al rescindirse el contrato con Consorcio Minero Horizonte S.A. solicitaron al demandante que se desplace hacia la unidad Yanaquihua de Arequipa a fin de que siga laborando, siendo el demandante el que se negó a desplazarse a la referida unidad conforme consta en el Acta de

Verificación de Despido Arbitrario, tratando de inducir en error al juzgador al propiciar un enriquecimiento indebido, v) que el error de derecho radica en no darle mérito y eficacia probatoria a los pagos efectuados al actor ni que durante la secuela de proceso señalado que trabajo para B. como capataz de mina, con lo que se evidencia la relación laboral, vi) que al no haberse probado el supuesto despido no se puede emitir pronunciamiento en mérito a simples presunciones legales.

II. FUNDAMENTO DEL JUEZ

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- de conformidad con el artículo 370º, *in fine* del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*-, en la apelación la competencia solo alcanza a esta y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia.

SEGUNDO.- en cuanto al primer agravio esbozado, prima facie, de conformidad con el artículo 139.3º de la Constitución Política, toda persona tiene derecho a la observancia del debido proceso en cualquier tipo de procedimiento en el que se diluciden sus derechos, se solucione un conflicto jurídico o se aclare una incertidumbre jurídica. El debido proceso, tanto en su dimensión formal como sustantiva, garantiza el respeto de los derechos y garantías mínimas con que debe contar todo justiciable para que una causa puede tramitarse y resolverse en justicia. Precisamente, dentro de esos derechos y garantías mínimas se encuentra el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, reconocido en el artículo 139.5º de la constitución. Así el tribunal constitucional señala en la sentencia recaída en el expediente N° 08125-2005-HC/TC, fundamento 10 que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivada "garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezca, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la constitución y a la ley,

pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa justiciables”(sentencia recaída en el expediente N°01230-2002-HC/TC, fundamento 11).de este modo, la motivación de la resolución judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables. A fin de determinar cuándo se vulnera el principio bajo análisis, resulta necesario señalar que una resolución judicial se encuentra debidamente motivada siempre que exista dos puntos a)fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b)congruencia entre lo pedido y resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresaran la conformidad entre los pronunciamientos de fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de las decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa. Ahora, la emplazada, refiere que la apelada adolece de una motivación idónea por ser contradictoria y caer en el subjetivismo, dándose una interpretación totalmente ajena y contraria a los hechos; esto es en sí, la emplazada refiere la existencia de una motivación aparente por parte del A quo. Al respecto el tribunal constitucional refiere que se está frente al supuesto de motivación aparente cuando: “el a quo no da cuenta de las razones mínimas que sustenta la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, aparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. Con lo argumentado supra y aplicado el contenido de la resolución venida en grado, esta manifiestamente claro que el A quo al momento de resolver la controversia suscitada ha realizado una correcta valoración de los hechos y aplicación de los fundamento jurídicos, merituando correctamente las prueba aportadas por las partes, y en esencia, el acta de verificación de despido arbitrario de paginas 4-9; más aún, el agrado esbozado resulta ser una alegación generalizada que simplemente alude a una falta de motivación idónea, argumentándose la aplicación de subjetivismo; lo cual es incorrecta ya que el A quo ha aplicado el razonamiento lógico jurídico antes los hechos y pruebas constatados; por tanto no es correcto que la recurrida carezca de motivación idónea.

TERCERO.-De igual forma, durante la secuela de proceso, la demandado no acreditado haber cuestionado al administrativamente el acta de verificación de despido arbitrario aludido, ni tampoco han sido objeto de cuestión probatoria

alguna en el siguiente proceso; por lo cual, su mérito probatorio resulta incuestionable, conforme así se ha determinado en la recurrida.

CUARTO.- Asimismo, del tenor del acta de verificación de despido arbitrario, no se desprenden que el accionante haya alegado que no era su intención trasladarse a otra unidad, alegación que solamente es esgrimida por la emplazada; inclusive, verificándose que el cede del actor fue determinado el 03 de Setiembre del 2011, no lógico ni razonable de que recién con fecha 14 de Setiembre del 2011, se le requiriera al actor su traslado hacia la unidad de Yanaquihua del departamento de Arequipa; más aún, cuando al conforme al certificado de trabajo de página 52 y la carta de liquidación de CTS de página 53, al accionante ya se consideraba cesado, en conciencia, habiéndose determinado que el demandante se encontró sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, tal que como se determinó en el considerando segundo de la recurrida, únicamente podía ser despedido por causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, relacionada con su capacidad o conducta, y siguiendo el procedimiento establecido por los artículos 31 y 32 de Decreto Supremo, N° 003-97-TR; lo cual en el caso de autos, no ha sido acreditado por la emplazada, quien se ha limitado a señalar que el cese de la demandante se debió a su renuncia a trasladarse a una nueva unidad, lo cual ha sido desvirtuado en autos; configurando un despido violatorio de sus derechos constitucionales de defensa y debido proceso; y por ende, deviniendo en arbitrario; tal que como lo determino en A quo.

QUINTO.- Con relación a los errores de derecho esgrimidos, los mismo también carecen de sustento, pues, como se ha determinado en A quo ha dilucidado el proceso en virtud a las pruebas aportadas por las partes, no habiendo sido punto controvertido la existencia o no de la relación laboral entre las partes.

SEXTO.- Finalmente, la liquidación por indemnización por despido arbitrario se sustenta en las pruebas actuadas en autos, así como en las presunciones determinadas en base en la conducta de la emplazada; por lo cual, la venida en grado debe ser confirmado, desestimándose el medio impugnatorio interpuesto.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto artículos 138° y 143° de la constitución política del estado, artículo 51 de la ley orgánica del poder judicial, impartiendo justicia a nombre de la nación:

III. DECISIÓN:

- 1) **CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número 4, de paginas 185-197, que resuelve declarar **FUNDADA** la demanda interpuesta por **A.** contra **B.** sobre indemnización por despido arbitrario, en consecuencia ordena que la demandada pague a favor del demandante una suma ascendente a **S/.8,905.43 (ocho mil novecientos cinco y 43/100 Nuevos Soles)** por concepto de indemnización por despido arbitrario, más intereses legales; sin multa, sin costas, con costo fijado a razón del 20% del monto total sentenciado; con los demás que contiene.
- 2) **HÁGASE SABER Y DEVUÉLVASE** al juzgado de origen para los fines pertinentes
- 3) **NOTIFÍQUESE.-**

ANEXO 2

DEFINICION OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

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> 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>
			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. Si 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. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
				<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la</i></p>

PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>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 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>
	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>

		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>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> Si 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> 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>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta</p>

			<p>la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p> <p>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>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>

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

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

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LISTA DE PARÁMETROS – CIVIL Y AFINES

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

1. **Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.** **Si cumple**
2. **Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.** **Si cumple**
3. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.** **Si cumple**
4. **Explicita los puntos controvertidos** o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **No cumple**
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor*

decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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**

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple**

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. *(Es completa)* **Si cumple**

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

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple**

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

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la

pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple**

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.*

Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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*

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple**

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple**

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si**

cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobarción de la consulta. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple

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

ANEXO 4

PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las

dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. Calificación:

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

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

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

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

9. Recomendaciones:

9.1.Examinar con exhaustividad: 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	Valor (referencial)	Calificación de calidad

dimensión		
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

	Calificación		Rangos de	Calificación de la
	De las sub	De		

Dimensión	Sub dimensiones	dimensiones					la dimensión	calificación de la dimensión	calidad de la dimensión
		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		Valor numérico	Calificación de
-------------------------------------	--	-----------------------	------------------------

evaluación	Ponderación	(referencial)	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		Media na	Alta	Muy			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

✧ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte

considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	

		1	2	3	4	5			[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta			
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta			
									[5 - 6]	Mediana			
									[3 - 4]	Baja			
									[1 - 2]	Muy baja			
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 -20]	Muy alta			
						X			[13-16]	Alta			
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana			
									[5 -8]	Baja			
									[1 - 4]	Muy baja			
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta			
						X			[7 - 8]	Alta			
									[5 - 6]	Mediana			
Descripción de la decisión						X	[3 - 4]		Baja				
							[1 - 2]		Muy baja				

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

Fundamentos

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo con la presente: *Declaración de compromiso ético* el autor del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad-Trujillo. 2017, declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “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”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, sobre: indemnización por despido arbitrario.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Trujillo, 18 de febrero del 2018.

VÍCTOR ALCIVIADES REYES ALFARO

DNI N° 18195617