



**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, COMPENSACION POR
TIEMPO DE SERVICIO Y VACACIONES EN EL
EXPEDIENTE N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01, DEL
DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA– HUARMEY. 2019**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

DIANA CAROLINA ANTUNEZ GALLARDO

ASESOR

Mgr. LUIS MURRIEL SANTOLALLA

CHIMBOTE – PERÚ

2019

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Dr. WALTER RAMOS HERRERA
Presidente

Mgtr. PAÚL KARL QUEZADA APIÁN
Miembro

Mgtr. BRAULIO JESÚS ZA VALETA VELARDE
Miembro

Mgtr. LUIS ALBERTO MURRIEL SANTOLALLA
Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por estar siempre conmigo, ayudándome alcanzar todos mis propósitos, sueños y anhelos.

A la ULADECH Católica:

Por albergarme en sus aulas hasta alcanzar mi meta, brindándome conocimientos para hacer de mí una excelente profesional.

Diana Carolina Antúnez Gallardo

DEDICATORIA

**A mis padres, Elías Aniceto Antúnez
Julca y Eumelia Gallardo Calderón:**

Por darme la vida, su apoyo
incondicional y ser mis primeros
maestros.

Diana Carolina Antúnez Gallardo

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01, del Distrito Judicial del Santa – Huarney – 2019? 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 la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, despido arbitrario, indemnización, pago de beneficios sociales y sentencia.

ABSTRACT

The research had the problem what is the quality of the judgments of first and second instance on compensation for arbitrary dismissal, compensation for time of service and holidays according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in record No. 00178-2014-0-2503-JM-LA-01 of the Judicial District of Santa - Huarmey - 2019? The objective was to determine the quality of judgments in study. It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and not experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial record selected by sampling by convenience, techniques of observation and content analysis, and as a tool were used to collect the data a list of matching validated by judgment of experts. The results revealed that the quality of the exhibition, considerativa and problem-solving, part a: belonging the judgment of first instance was range: very high, very high and very high; and the judgment of second instance: very high, very high and very high. It was concluded, that the quality of judgments of first and second instance, were rank very high and very high, respectively.

Key words: quality, arbitrary dismissal, compensation, payment of social benefits and judgment.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Jurado evaluador de tesis y asesor.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de resultados.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.1.1. Investigaciones en línea.....	5
2.1.2. Investigaciones libres.....	6
2.2. Bases teóricas.....	8
2.2.1 Bases Teóricas Procesales.....	8
2.2.1.1 La pretensión.....	8
2.2.1.1.1 Concepto.....	8
2.2.1.1.2 Elementos.....	8
2.2.1.1.3 Las pretensiones en el proceso judicial en estudio.....	8
2.2.1.2. Proceso laboral.....	8
2.2.1.2.1. Concepto.....	8
2.2.1.2.2. Principios aplicables al proceso laboral.....	9
2.2.1.2.2.1. Principio de inmediación.....	9
2.2.1.2.2.2. Principio de oralidad.....	9
2.2.1.2.2.3. Principio de concentración.....	9
2.2.1.2.2.4. Principio de celeridad.....	9
2.2.1.2.2.5. Principio de economía procesal.....	9
2.2.1.3. Proceso abreviado laboral.....	10
2.2.1.3.1. Concepto.....	10
2.2.1.3.2. Regulación.....	10
2.2.1.4. La audiencia en el proceso laboral.....	10

2.2.1.4.1. Concepto.....	10
2.2.1.4.2. La audiencia en el proceso examinado.....	10
2.2.1.5. Los puntos controvertidos.....	10
2.2.1.5.1. Concepto.....	10
2.2.1.5.2. Los puntos controvertidos en el proceso examinado.....	11
2.2.1.6. Sujetos del proceso.....	11
2.2.1.6.1. El juez.....	11
2.2.1.6.1.1. Concepto.....	11
2.2.1.6.2. La parte procesal.....	11
2.2.1.6.2.1. Concepto.....	11
2.2.1.7. La prueba.....	12
2.2.1.7.1. Concepto.....	12
2.2.1.7.2. El objeto de la prueba.....	12
2.2.1.7.3. Valoración de la prueba.....	12
2.2.1.7.4. Principio de adquisición.....	13
2.2.1.7.5. Principio de carga de la prueba.....	13
2.2.1.7.6. Pertinencia de la prueba.....	13
2.2.1.7.7. La sana critica.....	14
2.2.1.7.8. Las pruebas en el proceso examinado.....	14
2.2.1.8. La sentencia.....	14
2.2.1.8.1. Concepto.....	14
2.2.1.8.2. Estructura de la sentencia.....	15
2.2.1.8.2.1. Parte expositiva.....	15
2.2.1.8.2.2. Considerativa.....	16
2.2.1.8.2.3. Resolutiva.....	16
2.2.1.8.3. Principios aplicables a la sentencia.....	16
2.2.1.8.3.1. Principio de congruencia.....	16
2.2.1.8.3.1.1. Concepto.....	16
2.2.1.8.3.1.2. La congruencia en la sentencia.....	17
2.2.1.8.3.2. Principio de motivación.....	17
2.2.1.8.3.2.1. Concepto.....	17
2.2.1.8.3.2.2. Motivación de los hechos.....	17

2.2.1.8.3.2.3 Motivación del derecho.....	17
2.2.1.8.4. Elementos relevantes de la sentencia.....	17
2.2.1.8.4.1. La claridad.....	17
2.2.1.8.4.1.1. Concepto.....	17
2.2.1.8.4.1.2. Importancia.....	18
2.2.1.8.4.1.3. Las máximas de la experiencia.....	18
2.2.1.9. Medios impugnatorios.....	18
2.2.1.9.1. Concepto.....	18
2.2.1.9.2. Clases de medios impugnatorios.....	19
2.2.1.9.3. La apelación.....	19
2.2.1.9.3.1. Concepto.....	19
2.2.1.9.4. Medio impugnatorio en el proceso examinado.....	19
2.2.2. Bases teóricas sustantivas.....	20
2.2.2.1. El derecho al trabajo.....	20
2.2.2.2. Concepto.....	20
2.2.3. El contrato de trabajo.....	20
2.2.3.1. Concepto.....	20
2.2.3.2. Elementos de la relación laboral.....	20
2.2.3.3. Partes del contrato de trabajo.....	21
2.2.3.4. Extinción de la relación laboral.....	22
2.2.4. Los beneficios sociales.....	22
2.2.4.1. Compensación por tiempo de servicios.....	22
2.2.4.1.1. Concepto.....	22
2.2.4.2. Gratificaciones.....	22
2.2.4.2.1. Concepto.....	22
2.2.4.2.2. Clases.....	23
2.2.5. Vacaciones.....	23
2.2.5.1. Concepto.....	23
2.2.6. El despido.....	24
2.2.6.1. Concepto.....	24
2.2.6.2. Clases de despido.....	24
2.2.6.2.1. Despido nulo.....	24

2.2.6.2.1.1. Concepto.....	24
2.2.6.2.1.2. Causales.....	25
2.2.6.2.2. Despido incausado.....	25
2.2.6.2.2.1. Concepto.....	25
2.2.6.2.3. Despido fraudulento.....	26
2.2.6.2.3.1. Concepto.....	26
2.2.6.2.4. Despido arbitrario.....	29
2.2.6.2.4.1. Concepto.....	29
2.2.6.2.4.2. Protección contra el despido arbitrario.....	29
2.3. Marco Conceptual.....	29
III. HIPOTESIS.....	31
IV. METODOLOGÍA.....	32
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	32
4.2. Diseño de investigación.....	34
4.3. Unidad de análisis.....	35
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	36
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	38
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	39
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	40
4.8. Principios éticos.....	42
V. RESULTADOS.....	43
5.1. Resultados.....	43
5.2. Análisis de resultados.....	72
VI. CONCLUSIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS.....	82
Anexo 1. Sentencias de primera y segunda instancia.....	83
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	97
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.....	103
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	108
Anexo 5. Declaración de compromiso ético.....	117

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
<i>Resultados parciales de la sentencia de primera instancia</i>	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	43
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	47
Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive.....	58
<i>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia</i>	
Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva.....	60
Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa.....	63
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	66
Resultados consolidados se las sentencias en estudio	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	68
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	70

I. INTRODUCCIÓN

La investigación que se desarrolla en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, son investigaciones en línea; por lo tanto, el presente trabajo forma parte de una línea de investigación que está referida al análisis de sentencias de procesos concluidos, existentes en los distritos judiciales del Perú (ULADECH Católica, 2013)

Por ello, resulta importante saber, cuáles son las manifestaciones de la población y de las instituciones en el mundo y en el Perú, sobre las sentencias relacionadas a ellas, como por ejemplo la corrupción, la debida gestión judicial y el trabajo de los magistrados y de las instituciones del sistema de justicia. Así tenemos las siguientes observaciones:

La justicia en España es lenta, sobre todo en algunas jurisdicciones. Hay juzgados señalando juicios para 2020. Y los ciudadanos creen que, además, está politizada. El 56% de los españoles, según el informe sobre los indicadores de la justicia en la UE publicado el pasado abril por la Comisión Europea, tiene una opinión mala o muy mala sobre la independencia de los jueces, desconfianza que argumentan sobre todo por supuestas presiones políticas y económicas (Ceberio, 2016).

En Italia el Ministerio de Justicia ha sido mejorada, permitiendo que los estudiosos políticos obtengan mejor comprensión de la realidad y diferencias entre una región a otra, de corte a corte, haciendo difícil, por el momento, adoptar metas de rendimiento uniforme sobre una base nacional. En cuanto a la distribución geográfica de la acumulación de casos, la mayor parte de ella está en el sur de Italia, mientras que un gran número de tribunales, especialmente en el norte de Italia, funciona relativamente bien. Por ejemplo, el Tribunal de Turín ha adoptado en los últimos años un muy exitoso programa de reducción de acumulación de casos y el Ministerio de Justicia está tratando de ampliar este programa a nivel nacional (Caponi, 2016).

Colombia hace mención que, en la Corte Constitucional y la Corte Suprema, máximos órganos de la justicia, después de 14 años de tener una imagen positiva de la mayoría de colombianos, han tenido una imagen negativa desde que una de ellas apoyó la suplantación de la constitución por el “mejor acuerdo de paz posible” y la segunda se especializó en fallos políticos. Las “ías”,

la Procuraduría, la Fiscalía y la Contraloría, que históricamente llevaban niveles de aprobación cercanos al 70% hoy tienen imagen negativa en la mayoría de los colombianos (Eichmann, 2017).

Por otra parte, Brasil desde hace cuatro años, el país se enfrenta a un ritual de limpieza muy doloroso. El gran “lavado” comenzó en 2012 con el llamado escándalo Mensalao (mensualidad), referente a transferencias mensuales que los parlamentarios habrían recibido para asegurar sus votos de aprobación a los proyectos del Partido de los Trabajadores (PT) del Gobierno (Prange, 2016).

En cuanto al Perú: según Gutiérrez señala como primer problema grave la provisionalidad de los jueces; el índice de provisionalidad de los jueces alcanza el 42%, esto es, de cada 100 jueces solo 58 son titulares, el segundo problema es la carga y descarga procesal en el Poder Judicial, que en el año 2014 el 55% eran causas que se arrastraban de años anteriores y solo el 45% correspondían a ingresos de dicho año, en el tercer punto señala la demora en los procesos judiciales, puesto que demoran, en promedio, cuatro años más de lo previsto; mencionando así también el presupuesto para el Poder Judicial que en el año 2015 sólo el 0.3 % es destinado para capacitación de los jueces (Gutiérrez, 2015).

Por otro lado, el sistema de justicia cumple un papel esencial en la lucha contra la corrupción, encargado de investigar y sancionar, estos actos. Para ello, se requiere que sean independientes e imparciales, y que se proteja a las y los operadores de justicia involucrados en estos casos. Además, el debido de proceso y la protección judicial se encuentran relacionados con la obligación de investigar y sancionar violaciones de derechos humanos; por lo cual, deben vincularse también a la obligación general en materia de corrupción de investigar y sancionar actos de corrupción (Díaz y Blanco, 2018)

Se detectado que en la conducta delictiva de un funcionario judicial son enormes, Por lo pronto las actuaciones en que han participado mal pueden ser consideradas cosa juzgada, sino reales asaltos, con víctimas a la vista. Los perjudicados tienen todo el derecho de pedir nuevos juicios, con magistrados probadamente honestos (Lawer, 2018).

Ante lo ya mencionado, se eligió el expediente judicial N° 0178-2014-0-2503-JM-LA-01, perteneciente al Juzgado Mixto de la ciudad de Huarney, del Distrito Judicial del Santa, que comprende un proceso sobre indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda; la cual fue apelada por la parte demandante, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió confirmar la sentencia de primera instancia.

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01, del Distrito Judicial del Santa – Huarney; 2019?

Frente a ello, se demarcó un objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01, del Distrito Judicial del Santa – Huarney; 2019.

Mientras que, los objetivos específicos fueron:

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

Es un trabajo que si bien se ocupa el análisis de sentencias expedidas en un solo proceso judicial, por lo que, está contribuyendo al propósito de la línea de investigación se logre alcanzar, porque el problema de investigación planteado; es sobre la calidad de las sentencias si están motivadas, precisamente; porque en la realidad peruana se difunden diversas informaciones que comprometen a la labor jurisdiccional, siendo, uno de ellos, por ejemplo los resultados de encuestas de opinión o lo que las fuentes citadas en la primera parte de este documento reportan.

Asimismo, el hecho de sentencias confusas y arbitrarias por parte de los que forman el órgano judicial, donde la aplicación de estas injusticias de estas instituciones ha generado, debido a la falta de claridad en la legislación, constituyendo la misma el factor determinante que motivó la investigación realizada

Por lo que, tomando como objeto de estudio a una sentencia real, es importante para cualquier profesional del derecho; porque, es diferente de hacer estudios solo en la doctrina, en la legislación o en la jurisprudencia, ya que, en una sentencia lo que se puede ver concretamente, es diversos asuntos importantes del derecho.

Finalmente, cabe indicar que se trata de una investigación de nivel exploratorio descriptivo, de diseño no experimental; para su elaboración, se usó un expediente judicial seleccionado mediante muestreo no aleatorio; y en base a los resultados obtenidos se concluyó que la primera sentencia instancia fue muy alta; y la de segunda instancia muy alta; esto fue, según los criterios de calificación establecidos en la lista de cotejo aplicado en el trabajo.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Investigaciones en línea

López (2016) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 2039-2009-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura – Piura. 2016*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, la sentencia de segunda instancia tuvo un rango de: mediana, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

Ríos (2018) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 03733-2014-0-1801-JR-LA-09, del distrito judicial de Lima - Lima. 2018*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, la sentencia de segunda instancia tuvo un rango de: muy alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

Ruidias (2016) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00439-2012-0-2001-JR-LA-01, del distrito judicial de Piura - Piura. 2016*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el

estudio, la parte expositiva considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, la sentencia de segunda instancia tuvo un rango de: alta, baja y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta respectivamente.

Reyes (2017) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “*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*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad alta, muy alta y muy alta; mientras que, la sentencia de segunda instancia tuvo un rango de: alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

2.1.2. Investigaciones libres

Morón (2017) presentó una investigación descriptiva, titulada “*La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado*”, La investigación utilizó una sola variable: protección del trabajador de confianza frente al despido arbitrario. Y concluyo que: el trabajador de confianza en el Sector Privado, debe tener la misma protección frente a la voluntad extintiva unilateral del empleador, que un trabajador ordinario, debiéndose procurar su estabilidad laboral relativa, pues los instrumentos legales no validan al retiro de confianza como una causal de extinción de contrato de trabajo, ni tampoco está configurado como una causa justa de despido, al ser una causal subjetiva; por lo que urge efectuar una reforma inmediata que regule claramente la procedencia del despido para esta categoría de trabajadores en el sector privado. En el caso de los trabajadores de confianza del Sector Público, debo indicar que estos trabajadores, por disposición constitucional, no se encuentran comprendidos dentro de la carrera administrativa, motivo por el cual, su estabilidad laboral dependerá del grado de confianza que exista entre este trabajador y el funcionario que lo designó. Considero que la diferencia entre el trabajador de confianza del sector privado, y el

del sector público radica en la finalidad de la prestación que brindan, pues mientras que la finalidad de la prestación del trabajador de confianza del sector público está orientado a un fin económico a favor de uno o un grupo de personas que conforman la figura del empleador privado, en el caso del servidor de confianza del Sector Público, su prestación tiene como finalidad el bienestar común, no a favor de un grupo de ciudadanos o de un solo individuo, sino que su prestación va dirigida al interés público, motivo por el cual, si bien se busca incluir las defensas propias del derecho laboral, en contraposición a la postura monista del derecho administrativo en el cual la relación laboral estaba sujeta a la discrecionalidad del estado en su condición de empleador, también es importante diferenciar aquellos cargos públicos de libre designación que por su propia naturaleza dependen mucho de la confianza subjetiva del funcionario encargado de designarlo.

Acuña (2017) presentó una investigación descriptiva, titulada *“Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios pro accidente de trabajo”*. Y concluyo que: a) Las técnicas de coordinación de los instrumentos que cubren o reparan los daños derivados del accidente de trabajo, para lograr una cobertura total del daño, sin vulnerar el principio de equidad y asegurando que el trabajador pueda obtener la reparación que le corresponde, debería aplicarse a través de la técnica del descuento. Y para el empleador respecto de terceros que pudieron intervenir en la generación del hecho lesivo, le sería aplicable la técnica de la subrogación, lo que le permitirá repetir contra estos. Estas técnicas, además guardan relación con la forma en la que se ha regulado la reparación en el Derecho Civil, a cuyos elementos se debe recurrir; b) Finalmente, ante el cuestionamiento respecto de los límites de la responsabilidad del empleador, estos se encuentran determinados por el daño a reparar; y por los descuentos que pueda aplicar en atención a las demás coberturas que brinda el sistema de reparación. Lo contrario, es decir, establecer un límite cuantitativo, implicaría colocar valor al incumplimiento del deber de prevención.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. BASES TEÓRICAS PROCESALES.

2.2.1.1 La pretensión

2.2.1.1.1 Concepto

Es el acto mediante el que se reclama ante una autoridad judicial, plasmada en una petición que permita que dicha autoridad la conceda (Monroy, 2013)

2.2.1.1.2. Elementos

Meneses (2012) señala que son:

a) Los sujetos:

Siempre son dos los sujetos que la componen. No es posible concebir racionalmente la figura de un acreedor sin el correlativo deudor y viceversa.

b) Objeto

Es obtener de la autoridad (juez o árbitro) una resolución con contenido favorable a la petición hecha en la demanda.

c) Causa

Se entiende por causa de la relación la concreta interferencia íntersubjetiva que la ocasiona.

2.2.1.1.3. Las pretensiones en el proceso judicial en estudio

La pretensión formulada en el proceso en estudio fue: pago de indemnización por el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones (Expediente N° 0178-2014-0-2503-JM-LA-01)

2.2.1.2. Proceso laboral

2.2.1.2.1. Concepto

En el proceso laboral se dice que el derecho procesal de trabajo forma parte del derecho procesal en general. Para una mejor comprensión del primero, es necesaria una revisión de los conceptos fundamentales de la disciplina jurídica procesal. No es posible hablar del derecho procesal si antes no se precisa el concepto de "proceso", además de otros aspectos (Romero, 2012).

Montoya (2010) señala que el proceso laboral es un mecanismo, entre varias, de solución de

controversias de aplicación de derechos, en ese sentido, es el medio que permite acceder a la “prestación de actividad jurisdiccional.

El proceso laboral se inspira, entre otros, en el principio de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad descrito en el artículo I de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo

2.2.1.2.2. Principios aplicables al proceso laboral

2.2.1.2.2.1. Principio de inmediación

El principio de inmediación, implica que el juez, como director del proceso, estará en contacto directo con las partes a fin de conocer claramente los hechos, las pruebas para dictar un fallo justo (Lavi, 2016)

2.2.1.2.2.2. Principio de oralidad

La oralidad implica la existencia de un sistema en donde predomina lo hablado sobre lo escrito. En el proceso laboral este principio sale a la luz en el momento en que las partes declaran sobre los hechos o en el momento en el que un testigo declara, de tal manera que en una sola audiencia se desarrollan varias actuaciones; por ejemplo, en la audiencia de juzgamiento (Lavi, 2016)

2.2.1.2.2.3. Principio de concentración

El principio de concentración se encuentra en vinculación con el principio de oralidad, pues de acuerdo al modelo de audiencias de la NPLT el proceso se desarrolla en el menor número de etapas y en las mismas se concentran varias actuaciones que se llevaran a cabo a través del uso de la palabra (Lavi, 2016)

2.2.1.2.2.4. Principio de celeridad

Este principio encuentra cercana vinculación con el principio de oralidad y de concentración pues implica la existencia de plazos más cortos dentro del proceso, la preeminencia de las actuaciones orales sobre las escritas y la sencillez en la tramitación del proceso laboral (Lavi, 2016)

2.2.1.2.2.5. Principio de economía procesal

La economía procesal implica satisfacer las pretensiones de los justiciables con el mayor ahorro de esfuerzo posible y costo de las actuaciones procesales. Este principio se materializa en la NLPT al fijar menores 32 audiencias tanto en el proceso ordinario como en el proceso abreviado. Este principio se encuentra en vinculación con el principio de oralidad, concentración, celeridad e inmediación pues se

busca que el proceso se desarrolle en el menor número de actos procesales posibles y, en consecuencia, represente un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo (Lavi, 2016)

2.2.1.3. Proceso abreviado laboral

2.2.1.3.1. Concepto

Es un proceso contencioso duración intermedia en relación al de conocimiento (en el que los plazos para las diferentes actuaciones procesales son los más amplios que prevé el Código Procesal Civil) y al proceso sumarísimo (cuyo trámite es el más corto y simple que establece el Código (Ramírez, 2013).

2.2.1.3.2. Regulación

Se encuentra regula en el artículo 1 inc 2 de la Ley N° 29479, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual fija la competencia de los Juzgados de Paz Letrados Laborales (Del Rosario, 2012)

2.2.1.4. La audiencia en el proceso laboral

2.2.1.4.1. Concepto

Es la etapa donde se hace evidente el principio de inmediación y concentración puesto que se estructura a partir de la audiencia de juzgamiento y conciliación concentrando etapas de conciliación, actuación probatoria, alegatos y sentencia en este acto (Castillo y Sánchez, 2014)

2.2.1.4.2. La audiencia en el proceso examinado

En el proceso examinado se observo la audiencia unica, donde la parte demandante alega sus pretensiones, admitiendose medios probatorios, por la parte demandada no se se ofrecieron pruebas algunas ya que inasistio a dicha audiencia (Expediente N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01)

La audiencia es el acto procesal oral y de probanza de una demanda que, a través de la declaración, se constituyen en pruebas relevantes que le permite al Juez tomar una determinación, y emitir sentencia.

2.2.1.5. Los puntos controvertidos

2.2.1.5.1. Concepto

Son los puntos en desacuerdo por las partes, los cuales son el centro de la litis dentro del

proceso, los cuales son expuestas por las partes en la demanda y contestación de esta, sobre estos el juez emitirá su decisión final. Tienen la función de delimitar los límites a la controversia o sobre lo que recaerá el fallo (Monroy, 2013).

Los puntos controvertidos son la esencia de las pretensiones; son los que fijan la discusión; los que van a dilucidar la verdad de los hechos dándole certeza a las pretensiones reclamadas en la demanda.

2.2.1.5.2. Los puntos controvertidos en el proceso examinado

Los puntos controvertidos en el proceso examinado fueron: a) Determinar si el demandante tiene derecho al pago de sus beneficios sociales, a la indemnización por Despido Arbitrario y vacaciones (Expediente N° 0178-2014-0-2503-JM-LA-01).

2.2.1.6. Sujetos del proceso

2.2.1.6.1. El juez

2.2.1.6.1.1. Concepto

Es el encargado por el estado de administrar justicia, pudiéndose definir como las personas físicas que, en un cierto momento, personifican el oficio de la justicia (Salinas, 2015).

El juez es la persona con autoridad que decide sobre una problemática social traída a juicio, fundamentando su sentencia en una interpretación y valoración de las pruebas que han ofrecido las partes dentro del proceso; por tal razón los jueces deben tener conocimiento y experiencia en el campo del derecho, para que su accionar sea de manera imparcial y justa (Bautista, 2014)

2.2.1.6.2. La parte procesal

2.2.1.6.2.1. Concepto

La parte procesal es aquella parte que solicita a título personal (o en su nombre se hace un requerimiento bajo un legítimo título otorgado) la presentación de una pretensión definida garantizada por el derecho procesal; también es la parte que ha sido emplazada debido a la acción de voluntad del demandante. (Aguirre, 2015)

Son todos los sujetos que participan de la relación jurídica procesal, un tiempo atrás solo eran considerados como partes procesales los demandados y los demandantes; sin embargo, bajo

los argumentos de la doctrina se concluyó, que se le considera parte procesal, a todos los sujetos que participen en el proceso, aunque no sean ni demandante, ni demandado (Puppio, 2010)

2.2.1.7. La prueba

2.2.1.7.1. Concepto

La prueba es todo dato o elemento objetivo que puede servir al descubrimiento de la verdad, en relación con los hechos que se investigan; de tal manera que la prueba es la piedra angular de todo el sistema de justicia, pues a través de ella se logra encontrar la verdad procesal, pero para que tenga valor la prueba debe ser realizada con todas las garantías constitucionales y legales (García, 2013)

Por lo tanto, la prueba es la actividad que realizan las partes con el tribunal para llegar a la veracidad de los hechos para fijarlos como ciertos a los efectos de un proceso. Son los propios litigantes quienes deben probar los hechos, que más convengan a su interés el cual va dirigida al tribunal con el objeto de demostrar una verdad operática en la resolución final del pleito. (Gutiérrez, 2007)

2.2.1.7.2. El objeto de la prueba

Sandoval (2007) expuso que son objeto de prueba los controvertidos y por eso, los aceptados por las partes están fuera de prueba. También se exceptúan de prueba los hechos sobre los cuales recae una presunción legal

El objeto de la prueba está constituido por los hechos en relación con la tutela judicial que se pretende en dicho proceso. En este orden de ideas, el tribunal no admitirá pruebas que no estén relacionadas al objeto del proceso, por ser impertinentes. Rechazándose las pruebas que no esclarezcan los hechos controvertidos, tampoco se tendrán por admitida cualquier prueba prohibida por la Ley. (Gutiérrez, 2007).

2.2.1.7.3. Valoración de la prueba

Monroy (2013) indicó que la libre valoración de la prueba no puede significar un ejercicio arbitrario de los medios probatorios, sino que deberá efectuarlo conforme a ciertos principios o pautas que le permitan enjuiciar acciones, conductas y hechos de relevancia procesal, bajo el

filtro de las máximas de experiencia y la sana crítica.

En esta etapa prevalece la figura del Juez, quien decide los hechos en razón de principios de lógica probatoria y que da una respuesta motivada a las resoluciones emitidas por ellos y otros que requieren de una reconstrucción que son los indirectos y los que se apoyan en el sistema de deducciones e inducciones (Barrantes, 2017).

La valoración de la prueba, es la actividad por el que se determina si, de acuerdo a los medios probatorios producidos, los hechos que integran el objeto de la prueba existen o no existen. Así mismo es la evaluación de los medios de prueba. (Valentín, 2014).

2.2.1.7.4. Principio de adquisición

La adquisición procesal es una categoría a la que se le adjudica el carácter de principio técnico y específico referido a la prueba. En función del principio de adquisición procesal, cada medio de prueba en particular no sólo beneficiará a quien la propuso y obtuvo su incorporación y perjudicará a la parte contraria, sino que también podrá, esta última beneficiarse de ella en cuanto puede perjudicar a su oferente. (Ferreira y Rodríguez, 2009)

2.2.1.7.5. Principio de carga de la prueba

Álvarez (2010) sostuvo que la carga de la prueba, difiere en cuanto a su fuerza obligatoria, ya que, para el Juez resulta imperativa, al ser una norma de orden público, debido a que es su deber, el afirmar o negar, las consecuencias jurídicas materia del litigio, y a su vez el encargado de condenar o absolver a las partes, a través de un pronunciamiento de Fondo

2.2.1.7.6. Pertinencia de la prueba

La doctrina ha entendido que es sustancial aquel que integra esencial al conflicto, de tal forma que sin él no le es posible al juez resolver el asunto; pertinente aquel que, sin integrar esencialmente el conflicto, se vincula y es necesario para la decisión judicial; y controvertido aquel hecho respecto del cual existe discrepancia entre las partes. (Maturana citado en Durán, 2016)

2.2.1.7.7. La sana crítica

Es aquel en el que se otorga libertad para apreciar las pruebas de acuerdo con la lógica y las reglas de la experiencia, que, según el criterio personal del juzgador, sean aplicables al caso. Podemos decir que en este sistema el juez razona mediante juicios lógicos o máximas de experiencia de su propio entendimiento. El juez tiene la obligación de fallar razonadamente, es decir, teniendo en cuenta las reglas de la sana crítica: lógicas, experimentales y psicológicas. (Ferreira y Rodríguez, 2009).

2.2.1.7.8. Las pruebas en el proceso examinado

En el proceso examinado los medios de pruebas fueron: a) Copia certificada de denuncia policial; b) Formulario de denuncia del ministerio de trabajo y promoción del empleo; c) Poder por acta; d) Transferencia de acción y nombramiento de Nuevo gerente General y sub Gerente General de la Empresa NEW WORGINK S.A.C; e) Vigencia de Poder: de servicios Generales New Working S.A.C; f) Boletas de Pago; g) Depósitos de CTS emitidos por el Banco de la Nación; h) Informe documentado del BCP; i) planilla Informática de la Presentación laboral; j) Cinco Boletas de pago; k) Liquidación de depósito semestral de CTS; l) Ocurrencia policial de fecha 17 de diciembre del 2013; m) Formulario de denuncia ante el Ministerio de Trabajo; n) Documento de depósito en cuenta; ñ) Informe documentado del BCP; o) Original de Liquidación de Beneficios Sociales; p) Copia Legalizada de depósitos que acredita el pago en cuenta de CTS; q) Planilla Informática de la Presentación laboral; r) Boletas de pago (Expediente N° 0178-2014-0-2503-JM-LA-01)

En relación a lo actuado las pruebas se incorporan en el proceso para probar un hecho siempre que sea legalmente válido, no todo documento es escrito sino en general que dé cuenta de un hecho satisfaciendo interrogantes el cual generara consecuencias jurídicas a favor o en contra de las partes sometidas a proceso.

2.2.1.8. La sentencia

2.2.1.8.1. Concepto

Es aquella providencia que contiene la decisión del juez frente a las pretensiones, excepciones y pruebas obrantes en el proceso. Resuelve la cuestión litigiosa, sin ser cuestionada en el futuro por el mismo proceso, y sus efectos son: positivo, cuando reconoce en derecho Negativo, no se

puede en una nueva instancia discutir la cuestión ya decidida. (Paz, 2015).

La sentencia es el acto procesal del Juez o Tribunal, y puede definirse como la resolución que, estimando o desestimando la pretensión ejercitada por el actor, según sea o no ajustada al ordenamiento jurídico, pone fin al procedimiento en una instancia o recurso, que cierra en definitiva la relación jurídica procesal. La resolución es importante porque decide sobre el fondo del asunto planteado, a menos que exista un obstáculo procesal apreciado en la misma que lo impida, en cuyo caso deberá absolver en la instancia. (Gutiérrez, 2007).

De lo expuesto se puede acotar que la sentencia es una resolución judicial que cumple con la función señalada y que como tal dota de sentido a la existencia misma del proceso y evita que éste se convierta en un simple ejercicio intelectual.

2.2.1.8.2. Estructura de la sentencia

2.2.1.8.2.1. Parte expositiva

Para Ferreira y Rodríguez (2009):

La llamada “vistos”, porque se consigna en ella lo que resulta de los autos; en ellos el juez hace un resumen de la demanda y contestación, y demás trámites. Debe contener:

- a) Indicación de las partes actuantes: son partes, el que promueve la acción y aquel contra quien se deduce. Si las partes actúan por representantes, se hará constar esta circunstancia. Si se tratase de representante legal, se le mencionará en la misma forma que a la parte, pero si fuese representante convencional, será suficiente hacer constar que actúa por apoderado.
- b) Descripción de los hechos: el juez hará un resumen de los hechos expuestos por el actor en la demanda y por el demandado en su contestación, con relación al objeto del litigio.
- c) Pretensión del actor: es indispensable establecer el objeto de la demanda porque constituye uno de los elementos de la cosa juzgada y a él debe referirse expresamente la sentencia: la pretensión del actor y la actitud asumida por el demandado.
- d) Descripción de las defensas opuestas: las defensas o excepciones esgrimidas por el demandado deben ser descriptas con exactitud porque hace a la identificación del thema decidendum, es decir, a la cuestión sobre la que el sentenciante se pronunciará en la parte resolutive respetando el principio de congruencia.

2.2.1.8.2.2 Considerativa

En los considerandos, es la segunda parte de la división tripartita, el juez funda su decisión explicando los motivos o razones que la justifican y la génesis de ellos. (Frondizi, 2009).

Los considerandos incluyen:

- a) La reflexión selectiva y por separados los hechos indicados en los “resultados”, ordenados por su relevancia igual que la prueba.
- b) La comprobación de los hechos por medio de las pruebas, para determinar su validez, tarea en la que el juez tiene como directiva.
- c) La subsunción jurídica: Los considerandos no revisten para la Corte Suprema el carácter de cosa juzgada, sino queda limitado en la parte dispositiva, por lo tanto, es la conclusión del análisis de los presupuestos facticos y normativos en sus fundamentos. (Frondizi, 2009).

2.2.1.8.2.3 Resolutiva

Es en esta parte, llamada dispositiva o resolutiva, donde el juez pronuncia su fallo y es ella la que produce los efectos de cosa juzgada. (Ferreira y Rodríguez 2009).

En esta parte se tiene la conclusión del silogismo final. Aparece, nítido, el poder jurisdiccional expresado en la regla jurídica que obligatoriamente disciplina el caso. (Frondizi, 2009).

2.2.1.8.3. Principios aplicables a la sentencia

2.2.1.8.3.1. Principio de congruencia

2.2.1.8.3.1.1. Concepto

El principio de congruencia se relaciona con el contenido de las resoluciones judiciales e implica armonía entre lo pedido por las partes y la sentencia, en los términos dentro de los cuales quedó circunscrito el debate, sin que pueda dejar de resolverse ninguna de las cuestiones que los justiciables proponen, ni concederles más o algo distinto de lo pedido (Cueva, 2013)

El principio de congruencia, debe existir relación entre la sentencia y la pretensión o pretensiones que constituyen el objeto del proceso, más la oposición u oposiciones en cuanto delimitan ese objeto. En cuanto a los sujetos, la sentencia sólo puede referirse a las partes interesadas. En lo que concierne al objeto, el principio de congruencia requiere que el juez emita pronunciamiento, total o parcialmente positivo o negativo, sobre todas las pretensiones

y oposiciones formuladas por las partes y sólo sobre ellas, respetando sus límites cualitativos y cuantitativos. (Ferreira y Rodríguez, 2009).

2.2.1.8.3.1.2. La congruencia en la sentencia

La congruencia para el juicio del Juez no solo se debe dar en la parte dispositiva, sino de toda la sentencia, en relación a los sujetos, al objeto y a la causa del proceso. Así mismo la parte descriptiva o narrativa en los "resultandos" mantiene una cierta función justificativa, al acotar esos elementos. (Fronzizi, 2009).

2.2.1.8.3.2. Principio de motivación

2.2.1.8.3.2.1. Concepto

La fundamentación de la sentencia es la justificación de la parte dispositiva, a través de la cual el Juez trata de demostrar que la decisión del caso se ajusta a derecho. (Fronzizi, 2009).

2.2.1.8.3.2.2. Motivación de los hechos

Se requiere que la comprobación y la calificación de los hechos, para la determinación y la aplicación de las normas justificadas con la enumeración de las pruebas y la explicación razonada de los criterios utilizados para su valoración. Falta, a veces, la justificación de la opción entre las diferentes hipótesis posibles acerca de los hechos a comprobar. (Fronzizi, 2009).

2.2.1.8.3.2.3 Motivación del derecho

Establecidos los hechos, el juez procede a valorar su significación jurídica. Para eso el juez comienza por ubicarlos dentro de los tipos que la ley considera al formular las categorías de los actos jurídicos, lo que le conduce a la calificación de la acción y a la determinación de la norma aplicable. (Ferreira y Rodríguez, 2009).

2.2.1.8.4. Elementos relevantes de la sentencia

2.2.1.8.4.1. La claridad

2.2.1.8.4.1.1. Concepto

Claridad significa fácil comprensión, haciendo posible que la estructura de la sentencia se deduzca de inmediato lo resuelto, sin necesidad de deducciones mentales, evitando confusión

o duda en los pronunciamientos contradictorios sobre su contenido. (Gutiérrez, 2007).

2.2.1.8.4.1.2. Importancia

La importancia es de carácter general, se refiere a la claridad del texto. Una estructura y estilo de la sentencia adecuada por el Juez y de sus fundamentos, no pondrán en confusión a las partes, a sus letrados y a los Jueces de la Alzada, sino que influyen negativamente sobre su validez como agentes creadores de derecho, así como sucede con el estilo incomprensible, confuso o difícil de la ley y de la doctrina. (De la Rúa, citado por Frondizi, 2009).

2.2.1.8.4.1.3. Las máximas de la experiencia

El método de la sana crítica, el juez, al decidir según la sana crítica, no es libre de razonar a su voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente, porque las reglas de la sana crítica consisten, en su sentido formal, en una operación lógica; y contribuyen tanto como los principios lógicos a la valoración de la prueba, pues el juez, no es una máquina de razonar, sino, esencialmente, un hombre que toma conocimiento del mundo que lo rodea y lo conoce a través de sus procesos sensibles e intelectuales. (Gutiérrez, 2007).

En virtud de lo precedente, son extraídas de una serie de percepciones singulares pertenecientes a los más variados campos del conocimiento humano, tomadas por el juez como suficientes para asignar un cierto valor a los medios probatorios

2.2.1.9. Medios impugnatorios

2.2.1.9.1. Concepto

El reconocimiento del derecho a impugnar la decisión, se refleja en los recursos, que son medios de transferir la queja expresiva de los agravios, que son considerados presentes en la resolución cuestionada. (Gozaini 2004).

La impugnación viene a ser como la motivación de un recurso. Si solamente se indica que se impugna tal resolución por tal motivo, legalmente no se está interponiendo ningún recurso, sino simplemente atacando la resolución, por injusta o ilegal, pero no se está recurriendo contra ella. Entonces se puede afirmar que, además de impugnarse una resolución por algún motivo, debe interponerse en su contra un recurso para que el juez o tribunal sepa qué persigue el ataque que

en contra de dicha resolución se efectúa (Hernández, 2014)

2.2.1.9.2. Clases de medios impugnatorios

Hernández (2014) expresó los siguientes:

- a) Recurso de reposición
- b) Recurso de apelación
- c) Recurso de casación
- d) Recurso de queja

Ante lo manifestado los medios impugnatorios son concebidos como aquellos mecanismos conferidos a las partes, y, eventualmente, a los terceros legitimados para solicitar la revisión y consiguiente corrección de los actos procesales del juez, que les causan agravio por estar afectados de vicio o error

2.2.1.9.3. La apelación

2.2.1.9.3.1. Concepto

Jaramillo (2016) manifestó que es el acto jurídico procesal de la parte agraviada o que ha sufrido un gravamen irreparable con la dictación de una resolución judicial por medio del cual solicita al Tribunal que la dictó que eleve el conocimiento del asunto al Tribunal superior jerárquico con el objeto de que este le enmiende con arreglo a derecho.

2.2.1.9.4. Medio impugnatorio en el proceso examinado

En el proceso examinado el medio impugnatorio fue: la apelación, en lo cual la demandada en su fundamentación establece que se declare fundada la demanda en parte, así mismo rechaza que al demandante se la haya despedido (Expediente N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01)

2.2.2. BASES TEÓRICAS SUSTANTIVAS

2.2.2.1. El derecho al trabajo

2.2.2.2. Concepto

El derecho del trabajo se presenta como un conjunto de normas legales y reglamentarias de carácter imperativo, que envuelven el contrato de trabajo realizado bajo dependencia, sin importar su naturaleza jurídica, la condición del trabajador u objeto social del empleador. (Baldez, 2015)

El derecho del trabajo es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y obligaciones (Vela, 2008)

2.2.3. El contrato de trabajo

2.2.3.1. Concepto

El contrato de trabajo puede ser entendido como el acto jurídico en virtud del cual una persona denominado trabajador enajena su fuerza de trabajo de manera indefinida o a plazo fijo con el objeto de que un tercero denominado empleador se beneficie de sus servicios, los cuales deberán ser brindados en forma personal y de manera subordinada, a cambio de una remuneración, la cual tiene ciertas características y se encuentra sujeta a determinados parámetros mínimos legales (Avalos, 2008).

2.2.3.2 Elementos de la relación laboral

A. Prestación personal de servicios

Avalos (2010) señala “en virtud del contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo”, es decir, no cabiendo la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo remplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o maneras calidades técnicas o profesionales. Siendo la obligación asumida por el trabajador personalísima y como único deudor de la prestación de trabajo.

B. Remuneración

Es la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en

dinero, a cambio de la actividad que este supone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita (Toyama, 2011).

Esta remuneración, conocida también como salario, es todo pago en dinero o, excepcionalmente en especie que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo (Avalos, 2010).

C. Subordinación

Es el elemento esencial más importante de un contrato de trabajo, pues su ausencia origina que no se configure el mismo, la subordinación está relacionado al deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigido por este en los términos acordados, conforme a ley sea por convenio colectivo o costumbre (Avalos, 2010)

2.2.3.3. Partes del contrato de trabajo

A. El trabajador

Cabanellas y krotoschin citado por Gómez (2000) convergen, igualmente que es trabajador quien en forma personal realiza una labor manual, intelectual o ambas a la vez, dependiente y remunerada por el patrón que se beneficia de su labor personal.

Sobre el trabajador se puede complementar, que es la persona encargada de realizar la prestación de servicios al empleador a cambio de una remuneración.

B. El empleador

Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio (Díaz, 2009).

El empleador es la persona encargada de dirigir la actividad laboral del trabajador y remunerar las mismas de acuerdo al contrato establecido, adquiriendo así las facultades que la ley le confiere.

2.2.3.4. Extinción de la relación laboral

Es el fenecimiento del vínculo subordinado entre el empleador y el trabajador por causas específicas contemplada en la legislación laboral común, pero pocas veces por decisión voluntaria del servidor o por libre acuerdo entre uno y otro (Bendezu, 1996)

La extinción del trabajo es el acto por el cual se disuelve el vínculo laboral, cesando definitivamente todos los derechos y obligaciones, tanto del trabajador como del empleador, la extinción se realiza a solicitud del trabajador, por decisión de la empresa o por causa no imputable a ellos (Haro, 2010).

La extinción del contrato de trabajo se considera como, la terminación del vínculo laboral entre el trabajador y el empleador, cesando todos los derechos del empleador hacia el trabajador, y los deberes del trabajador así el empleador.

2.2.4. Los beneficios sociales

2.2.4.1. Compensación por tiempo de servicios

2.2.4.1.1. Concepto

Haro (2010) señala que la compensación por tiempo de servicios – CTS es considerado también por la doctrina como una remuneración diferida, es decir, que forma parte de la remuneración ordinaria.

Siguiendo al mismo autor estipula que la CTS cumple un doble rol: la previsión de las contingencias que origina el cese en él trabaja y la promoción del trabajador y su familia. La CTS- solo puede retirarse al término de la relación laboral, siendo lo excepcional el retiro de partes de este durante el desarrollo de la vida laboral.

2.2.4.2. Gratificaciones

2.2.4.2.1. Concepto

Son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las fiestas patrias y navidad.

(Haro, 2010)

Los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a dos gratificaciones al año, medio sueldo por fiestas patrias y medio sueldo por navidad, siempre y cuando hayan laborado el semestre completo, es decir de enero a junio y julio a diciembre, caso contrario recibirán la parte proporcional por los meses completos labrados en razón del medio sueldo. Sin embargo, el trabajador de la micro empresa no está obligado a brindarles a sus trabajadores este beneficio, (Portal del ministerio de trabajo y promoción del empleo). (Haro, 2010)

Son sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, para obtener este derecho es necesario que cumpla con los requisitos que exige la ley

2.2.4.2.2. Clases

- a. Legales:** Son las que se originan por mandato legal y tienen carácter remunerativo.
- b. Ordinarias:** Son las nacidas por convenio o decisión del empleador, que voluntariamente o por su reiteración adquieren carácter obligatorio.
- c.- Extraordinarias:** Las que el empleador da de manera excepcional, esporádica y, por tanto, a título de libertad. Estas gratificaciones no son consideradas remuneración por ningún efecto legal. (Art. 19-D.S.001-97-TR) (Haro, 2010)

2.2.5. Vacaciones

2.2.5.1. Concepto

Es el derecho que todo trabajador tiene luego de cumplir con ciertos requisitos, a disfrutar de 30 días calendario de descanso físico remunerado de manera interrumpida por cada año completo de servicios. El trabajador de la micro y pequeña empresa que cumpla el record establecido en el artículo 10 del decreto legislativo N°. 713, ley de consolidación de descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tendrá derecho como mínimo a 15 días calendario de descanso por cada año (Portal del ministerio de trabajo y promoción del empleo). (Haro, 2010)

2.2.6. El despido

2.2.6.1. Concepto

Sostenerse ante la pretensión de una causa justa de despido, cualquiera que esta sea, es siempre la voluntad del empleador la que decide la extinción de la relación laboral, fundada en dicha causa, toda vez que al margen de ella, es decir fuera del ámbito de la causalidad dicha voluntad carecerá de legitimidad y eficacia (Blancas, 2002).

Montoya, (2003), sostiene: El despido como extinción de la relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, además presenta las siguientes características:

- 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.

2.2.6.2. Clases de despido

2.2.6.2.1. Despido nulo

2.2.6.2.1.1. Concepto

Según Quispe & Mesinas (2009), refieren que “el despido nulo, no se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero que no es legítima porque lesiona derechos fundamentales”.

Para Blancas (2006), menciona que “El despido nulo queda configurado como una clase de despido nítidamente diferenciado del despido arbitrario, al que el ordenamiento jurídico laboral dispensa la máxima tutela, expresada en la figura de la readmisión (reposición) el trabajador en la empresa”.

2.2.6.2.1.2. Causales

Según Blancas (2009), son las siguientes:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- 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° del D.S. N° 003-97-TR.
- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad u otra índole.
- 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.

2.2.6.2.2. Despido incausado

2.2.6.2.2.1. Concepto

Según Blancas (2009), el despido incausado se produce cuando se despide el trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada.

Arce (2013), afirma que “la separación del trabajador tiene que expresarse una causa justa por necesidad, sin embargo si aquella resulta injustificada o no probada recién podrá ser reparada por los mecanismos que el legislador prevé (indemnización o reposición o cualquier otra fórmula de reparación prevista por la legislación nacional)”.

El despido incausado puede referirse, a la terminación del contrato de trabajo realizada por el empleador de manera arbitraria, sin expresar causa justa de la decisión de terminar el vínculo laboral existente con el trabajador.

2.2.6.2.3. Despido fraudulento

2.2.6.2.3.1. Concepto

Blancas (2006), Esta es otra categoría de despidos cuya invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza, formalmente, las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real.

A. Supuestos del despido fraudulento

Entonces, podemos decir, que los supuestos de hecho constitutivos de un despido “fraudulento” serían los siguientes:

- Imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios,
- Atribuirle una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- Cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad,
- Mediante la fabricación de pruebas.

B. Supuestos fácticos

a. Ánimo perverso del empleador

Según Blancas (2009), precisa que: Tal característica es la que mayor trascendencia e importancia reviste en este tipo de despido, toda vez que es precisamente esta intencionalidad o voluntad del empleador la que da inicio a todas las demás características.

b. Pretexto del despido

Blancas (2009), refiere que es la imputación formal de alguna(s) de las faltas graves descritas en el artículo 25 de la LPCL, pues dicha imputación de cargos constituye el pretexto del empleador en razón a que este tiene conocimiento de que el trabajador no merece ser despedido, sea porque no existe falta grave alguna, sea porque un hecho efectivamente cometido por el trabajador no reviste la trascendencia o gravedad que se le imputa. Pese a ello, el empleador a fin de satisfacer su deseo caprichoso y unilateral de ver extinta la relación laboral sostenida con su trabajador, planea justificar formalmente su decisión cumpliendo todas y cada una de las etapas del procedimiento de despido descrito en el artículo 31 del citado dispositivo legal.

c. Engaño al trabajador

Según Blancas (2009), menciona que el sujeto pasivo de la decisión caprichosa del empleador es precisamente el trabajador; este trabajador materialmente no ha realizado conducta alguna que justifique su despido; empero, se le conmina a descargar sobre la imputación antojadiza del empleador.

C. Justificación formales del despido

Para Blancas (2009), es la síntesis de todo el planeamiento diseñado por el empleador a fin de ver extinta la relación laboral mantenida con su trabajador

En otras palabras, sería la justificación del empleador, basándose en el cumplimiento de todos los requisitos formales del procedimiento de despido, tales como:

- La imputación formal y por escrito de falta grave cometida por el trabajador (carta de preaviso),
- La oportunidad del trabajador de pronunciarse sobre los cargos imputados en un plazo de seis días naturales (descargos), de tal forma que este luego no se pueda invocar el menoscabo a su derecho de defensa,
- La comunicación formal y por escrito de la decisión del empleador de dar por extinta la relación laboral (carta de despido).

D. Supuestos materiales

Al respecto, Blancas (2013), los supuestos de hecho constitutivos de un despido fraudulento serían los siguientes:

- imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios,
- atribuirle una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad,
- cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicios de la voluntad o,
- Mediante la fabricación de pruebas” (el resaltado es nuestro).

a. Imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios

Blancas (2013), En el plano material de los hechos, el trabajador es responsable de las conductas que realice durante la ejecución de sus labores.

Es más, la conexión entre la conducta realizada y la responsabilidad imputada es precisamente

el presupuesto que limita el poder disciplinario del empleador, respecto

b. Imputación de hechos no tipificados

Para Blancas (2013), el trabajador únicamente se le imputara lo tipificado en la norma, tales como: i) el segundo párrafo del artículo 22 de la LPCL, el empleador únicamente puede despedir al trabajador por causales relacionadas con su capacidad o con su conducta; ii) el artículo 23 de la LPCL se precisan cuáles son las causas relacionadas con la capacidad del trabajador, y por ultimo iii) los artículos 24 y 25 de la LPCL se precisan las causas relacionadas con la conducta del trabajador.

c. Vicios de voluntad

Según lo indicado por Torres (2001), al desarrollar la manifestación de la voluntad, requiere la concurrencia de elementos internos (discernimiento, intención y libertad) y externos (manifestación). Con la concurrencia de los elementos internos queda formulada la voluntad real o interna o psicológica, la misma que para producir efectos jurídicos requiere que sea manifestada.

Además, para Plá (1998), precisa que derecho laboral es netamente tuitivo en atención al principio protector, entonces se presume que las relaciones laborales son dispares porque el trabajador se encuentra en situación de desventaja frente al empleador.

Por otro lado, resulta oportuno nuevamente citar a Torres (2001), quien ha precisado que constituyen vicios de la voluntad: el error, el dolo, la violencia y la intimidación.

d. Imputación en base a pruebas fabricadas

Blancas (2013), menciona que dentro del procedimiento disciplinario de despido, el empleador tiene la carga de la prueba respecto de la imputación de cargos dirigida al trabajador, de tal forma que la decisión contenida en la carta de despido encuentre sustento objetivo en el propio material probatorio aportado al procedimiento. Es decir, la falta grave debe encontrarse sustentada en pruebas de las que el trabajador pueda tomar conocimiento en forma objetiva y real.

2.2.6.2.4. Despido arbitrario

2.2.6.2.4.1. Concepto

Anacleto (2012), establece que el despido arbitrario o incausado es aquel que se produce porque el empleador despide al trabajador sin haberse expresado causa o no poder demostrarse o probarse el mismo en juicio.

Sobre el despido arbitrario se puede complementar, que es la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador basada en una causa injusta no prevista en la ley.

2.2.6.2.4.2. Protección contra el despido arbitrario

El artículo 27 la constitución política del Perú establece: Protección contra el despido arbitrario, señala que, “la ley otorga al trabajador adecuada protección contrato el despido arbitrario” (Jurista Editores, 2014).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Capacitación de líderes de calidad que potencialicen el proceso (Cubillos, s/f).

Derechos fundamentales. Son los derechos básicos reconocidos en la constitución de un determinado país y sociedad (Poder Judicial, 2013).

Distrito Judicial. Es el territorio donde el juzgador ejerce jurisdicción. (Poder Judicial, 2013).

Doctrina. conjunto de aportes que se han realizado con el devenir del tiempo al derecho, con la finalidad de describir, sistematizar, criticar y aportar soluciones dentro del ámbito jurídico. (Cabanellas, 1998).

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

Expediente. El expediente judicial es una secuencia de actuaciones principalmente escritas que reflejan las diversas etapas de un proceso judicial registradas en el mismo en un orden cronológico. (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 la Lengua Española, 2001).

Jurisprudencia. La jurisprudencia, denominada también precedente judicial, *stare decises*, doctrina jurisprudencial, sentencia normativa, criterio jurisprudencial, es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo y para todos los órganos jurisprudenciales inferiores, mientras no sea derogada o modificada por resolución debidamente motivada del propio tribunal supremo. (Torres, Aníbal – 2009)

Parámetro. Dato o factor que se toma necesario para analizar o valorar una situación (Real academia de la lengua española, 2001)

Variable. Que está sujeto a cambios frecuentes o probables. Factor o característica que puede variar en un determinado grupo de individuos o hechos, especialmente cuando se analizan para una investigación o un experimento. (Cubillos, s/f).

III. HIPÓTESIS

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y vacaciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01, del Distrito Judicial Del Santa – Huarney, 2019; son muy alta y muy alta.

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 & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; éste 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 & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo, del estudio, se evidencia en la recolección de datos; porque, ésta 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 & Baptista, 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, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, utilizando un procedimiento similar, no se hallaron.

Además, de lo expuesto, los resultados obtenidos aún 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 & Baptista, 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 & Baptista, 2010).

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

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 Ñaupás, 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 ordinario- laboral donde el hecho investigado fue de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones, con intervención de ambas partes; concluido por sentencia producto del desarrollo normal del proceso judicial; con decisiones condenatorias; resolviendo declarar fundada la demanda; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia; pertenecientes al distrito judicial del santa- Huarmey).

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 son: N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01, pretensión judicializada: indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones; proceso abreviado laboral, tramitado en la vía del procedimiento ordinario; perteneciente al Juzgado Mixto; situado en la localidad de Huarmey; comprensión del Distrito Judicial del Santa, Perú.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, la sentencia estudiada se encuentra 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 ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

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

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos en el presente estudio. Éste nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (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, 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: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) 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; porque 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 curso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; es decir, en la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**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 en el texto de las sentencias en estudio, 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, compensación por tiempo de servicio y vacaciones en el expediente N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01, del Distrito Judicial Del Santa – Huarney, 2019

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, compensación por tiempo de servicio y vacaciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01, del distrito judicial del santa – Huarney; 2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01, del distrito judicial del santa – Huarney; 2019?	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, compensación por tiempo de servicio y vacaciones, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01, del distrito judicial del santa – Huarney; 2019?, son de rango muy alta, y muy alta respectivamente.
ESPECÍFICO	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 sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte	Determinar la calidad de la	La calidad de la parte considerativa de la

	considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	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 posturas de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	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, compensación por tiempo de servicio y vacaciones; 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 style="text-align: center;">Introducción</p>	<p>SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA JUZGADO MIXTO DE HUARMEY – NLPT</p> <p>JUZGADO MIXTO - Sede Huarney EXPEDIENTE : 00178-2014-0-2503-JM-LA-01 MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS JUEZ : P ESPECIALISTA : C DEMANDADO : M DEMANDANTE : G RESOLUCIÓN NÚMERO: DOCE Huarney, catorce de enero del dos mil quince.-</p> <p>VISTOS: Dado cuenta con los actuados, habiéndose realizado la Audiencia única conforme se encuentra registrado en audio y video, es el estado del proceso de sentenciar.</p> <p><u>I.- PARTE EXPOSITIVA:</u> <u>Pretensión</u> El demandante G, interpone demanda contra M sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, más intereses legales, costas y costos procesales.</p> <p><u>Fundamentos de la pretensión</u> 1.-Indica que el recurrente prestó servicios a favor de la Empresa demandada desde el 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013, fecha en que fue despedido arbitrariamente, en su condición de cargo de desempeño de Supervisor de Sección, acumulando un record de 03 años, 01 mes y 07 días, percibiendo como remuneración mensual el importe de S/. 2,075.00. 2.-Señala que la demandada no le ha cancelado sus beneficios sociales como la Compensación por Tiempo de Servicios, no habiendo hecho uso de sus vacaciones, por lo que el demandado le adeuda sus vacaciones no gozadas, indemnización de las mismas y sus vacaciones truncas. 3.-Refiere que el día 17 de diciembre del 2013 se constituyó a sus centro de labores donde fue impedido de ingresar, por lo que se entrevistó con el señor F de la Empresa M informándole cancelado sus vacaciones truncas tampoco el día 02 de noviembre del 2013 su empleador a través de su que recibió una llamada telefónica del Gerente diciéndole que su persona había sido despedida,</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.</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <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 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.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de</i></p>											<p>10</p>
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------

	<p>entre otros fundamentos que expone.</p> <p>Admisión de la demanda: Mediante resolución número cuatro y cinco, obrante a folios 33/34 y 37/38 de autos, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso laboral abreviado. Notificada la demandada M. W., según constancia de notificación de folios .39</p> <p>Contestación de demanda: 1.-Indica que el actor fue empleado conforme a la boleta que adjunta en su escrito postulatorio, percibiendo como última remuneración el importe de S/. 2,075.00 Nuevos Soles mensuales y que laboro hasta el 17 de diciembre del 2013. 2.-Señala que su representada cumplió con cancelarle todos los beneficios sociales no adeudándole monto alguno 3.- Afirma que no hubo un supuesto despido del demandante sino más el actor fue agresivo lo que motivo un altercado y le faltara el respeto al contador de la empresa por considerar que su gratificación en el mes de por lo que enterado de dicho hecho le comunico al supervisor de la empresa que el citado demandante antes de iniciar sus labores debería conversar hecho que no lo realizo sino que en forma astuta el demandante se constituyó a la Comisaría del Sector, por lo que no le debe importe alguno por dicho monto demandado entre otros fundamentos que expone.</p>	<p><i>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>Audiencia única: Llevándose a cabo la audiencia el día 16 de octubre del año dos mil catorce, conforme al acta que obra de folios 108/110, con la presencia dela apoderada de la demandante, su abogado defensor e inasistencia de la parte demandada, la parte demandante expone sus alegatos de apertura de las mismas, se procedió a la confrontación de posiciones, procediéndose posteriormente a la admisión de los medios probatorios.</p> <p>Continuación de la Audiencia Única La misma que se realizó el día 07 de enero del año en curso, conforme al acta que obra de folios 108/110, con la presencia dela apoderada de la demandante, su abogado defensor e inasistencia de la parte demandada, se admiten los medios probatorios de las partes, no habiendo cuestiones probatorias, actuación de los medios de prueba y los alegatos de clausura de las partes, de conformidad con los artículos 44 a 47 de la Ley Nro. 29497, por lo cual ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si</p>				<p>X</p>							

		<p>cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni a busa 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>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 178-2014-0-2503-JM-LA-01

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

<p>(1) Artículo III.-Fines del proceso e integración de la norma procesal.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.</p> <p>TERCERO: El máximo intérprete de la Constitución ha señalado también que en toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las normas de la materia, ello atendiendo a la desigualdad que existe al interior de la relación de trabajo por la preeminencia del poder económico que goza el empleador; en tal sentido, corresponde a éste reconocer y otorgar al trabajador todos y cada uno de los beneficios sociales que le corresponde, así como la contraprestación directa por el servicio realizado (remuneración) conforme al trabajo prestado; es por ello que podemos afirmar que los derechos laborales gozan de la protección constitucional que permiten ejercitarlo en concordancia con las normas que las reconocen sean de carácter general, particular o convencional, sobre todo teniendo en cuenta que conforme al artículo I de la Constitución Política del Perú: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.</p> <p>CUARTO: El Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver una controversia con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; siendo claro el artículo 23° de la Ley N° 29497 en cuanto establece: “La carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión, o quién los contradice alegando nuevos hechos”; debiendo los Jueces laborales conforme lo establece el artículo cuarto del Título Preliminar, bajo responsabilidad, impartir justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretando y aplicando toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de la República. En el caso de autos, es menester, dejar en claro, desde un inicio, que la existencia de la relación laboral, entre el demandante y la demandada no ha sido materia de cuestionamiento alguno.</p> <p>QUINTO: De otro lado, el Numeral 12.1 de la norma adjetiva invocada, prescribe “En los procesos laborales por audiencias 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 sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, la misma que consiste en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran</p>	<p><i>prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco</i></p>										20
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

<p>importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la intermediación, la misma que garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.</p> <p>SEXO: Hechos Sujetos a Actuación Probatoria Se aprecia del acta de la audiencia única que obra en autos de folios 108/110, los hechos sujetos a actuación probatoria son: Determinar: si al demandante tiene derecho al pago de Beneficios Sociales y a la Indemnización por Despido Arbitrario, más intereses legales, costas y costos del proceso, conforme también se encuentra registrado en audio y video.</p> <p>SÉPTIMO: Protección constitucional contra el despido arbitrario. Previamente conviene precisar la naturaleza jurídica de la pretensión procesal, esto es el despido arbitrario, como tal, para lo cual es necesario invocar el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, el cual dispone expresamente lo siguiente: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Mediante dicho precepto constitucional, el contenido del derecho puede ser configurado por el legislador, de modo tal que se: “prevenga”, “evite” o “impida” que un trabajador pueda ser despedido arbitrariamente; es decir, que mediante ley se prevea que no se puede despedir arbitrariamente al trabajador, si es que no es por alguna causal que justifique el despido y en la medida que está se pruebe.OCTAVO: Noción del despido. Conforme lo señala Alonso García, el despido viene a ser: “el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo” (2); en consecuencia, a partir del reconocimiento del despido como “una institución causal” se plantea necesariamente la cuestión de establecer cuáles son las causas que pueden identificarlos; es decir, aquellos supuestos de hecho que al producirse facultan al empleador para extinguir válidamente el contrato de trabajo.</p>	<p><i>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>NOVENO: Sobre las causales del despido – justificado. Según el inciso g) y h) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, son causas de extinción del contrato de trabajo: “El despido, en los casos y forma permitidos por la ley” (2)Alonso García, citado por BLANCAS BUSTAMAMENTE, Carlos, “El despido en el Derecho Laboral Peruano”, 2da Edición. Ara Editores, 2006. pág. 46.y “La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley”. Así, el despido y la terminación de la relación laboral por causas objetivas, en los casos y forma permitidos por la ley, son los contemplados en los artículos 23°, 24° y 46° de la norma invocada(3); en los cuales se señalan los supuestos de hecho, en los cuales el empleador puede despedir a un trabajador o dar por terminada la relación laboral, esto es, por causas justificadas</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 cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no</p>					<p>X</p>					

Motivación del derecho	<p>relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o por causas objetivas, llámese caso fortuito o fuerza mayor, disolución, liquidación o quiebra de la empresa, motivos económicos, tecnológicos o análogos y por reestructuración patrimonial (hoy Sistema Concursal de la Empresa); por lo que corresponde verificar si el caso de autos se subsume o no en alguna de dicha causales.</p> <p>DÉCIMO: Con relación a la Indemnización por Despido Arbitrario. Cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23, de la Ley N° 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos; así mismo el inciso c) del 23.3 el demandante tiene la carga de la existencia del daño alegado mientras que en el inciso c) del 23.4 el empleador debe probar la causa del despido; lo cual queda corroborado con lo prescrito por el artículo 37° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que señala que: “ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”; de lo que se colige que el despido debe ser probado objetivamente, pues el mismo no se presume ni se infiere, tal como lo señala la reiterada y uniforme jurisprudencia del Tribunal de Trabajo, de acuerdo a lo expresado en los dispositivos legales acotados; resultando, por tanto, condición sine qua non para que el trabajador pueda tener derecho al reclamo de una indemnización por despido arbitrario, cumpla previamente con demostrar con medio probatorio idóneo el despido del que alega haber sido objeto; en el (3)Artículo 23°.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:</p> <p>a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas.</p> <p>b)El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones laborales y;</p> <p>c)La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.</p> <p>Artículo 24°.- Son causas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:</p> <p>a) La comisión de falta grave.</p> <p>b) La condena penal por delito doloso y;</p> <p>c) La inhabilitación del trabajador.</p> <p>Artículo 46°.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:</p> <p>a) El caso fortuito y la fuerza mayor.</p> <p>b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.</p> <p>c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra y;</p> <p>d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845 (ahora LeyN°</p>	<p><i>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 correspondiente respaldo</i></p>										
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>27809, Ley General del Sistema Concursal). presente caso sub examine, el actor manifiesta que el día 17 de diciembre del 2013 se apersono a su centro laboral como de costumbre sin embargo le impidieron el ingreso al mismo entrevistándose con el señor T supervisor encargado de la Empresa B informándole que recibió una llamada telefónica del Gerente diciéndole que su persona había sido despedida, por lo que ese día fue con un efectivo policial quien se entrevistó con el señor T Supervisor encargado de la Empresa B quien indico que el día de la fecha en horas de la mañana recibió una llamada telefónica por parte del Gerente de dichas Empresas K y R indicando que la persona T ha sido despedido y que se le impedía el ingreso al centro laboral (ver a folios 10).</p> <p><u>UNDÉCIMO:</u> Presupuestos esenciales para determinar si resulta existente o no la causa justa de despido. Cabe señalar que en un caso de Despido, existen dos puntos que resultan esenciales para determinar si resulta existente la causa justa de despido o si por el contrario la inexistencia de dicha causa genera la existencia de un despido arbitrario; primero, si se ha llevado a cabo el debido procedimiento de un despido, mediante carta de pre aviso y carta de despido y segundo, si la conducta o capacidad del trabajador encaja en el supuesto jurídico de una causa justa de despido; una vez corroborados estos dos puntos se puede afirmar que estamos ante un despido justificado, sin derecho a indemnización alguna; sin embargo cabe la posibilidad de que no puedan ser corroborados y generen a su vez la existencia de un despido arbitrario, por lo que se procede a analizar de la siguiente manera: Respecto al Debido Proceso, es menester señalar, que uno de los derechos fundamentales que puede ser violado al despedirse a un trabajador es el debido proceso. Como lo señala T.M., A.R y A. M. (4), antes del 11 de septiembre del 2002 (fecha de publicación de la STC Expediente N° 1124-2001-AA/TC), el Tribunal Constitucional fue perfilando en sucesivos pronunciamientos la postura que adoptaría sobre el despido en el Perú, emitiéndose fallos en los que se ordenó la reposición de trabajadores por violación del debido proceso (o debido procedimiento) y dentro de este derecho en concreto la vulneración del derecho de defensa. Se trata de una serie de supuestos en los que el empleador incumple diversas disposiciones legales en el procedimiento de despido que ponen al trabajador en indefensión formal, de modo que el despido es considerado inconstitucional, citando al respecto la Sentencia del Tribunal Expediente N° 10089-2005-PA/T (5). Así pues el Derecho al debido proceso; no sólo 4TOYAMA MIYAGUSUKU, JORGE; AGUI REYNOSO, HÉCTOR; ARELLANO MORI, LUIS; “Impacto de las sentencias laborales del Tribunal Constitucional sobre el mercado de trabajo” (2002-2004). En: (www.grade.org.pe/Eventos/Economía-Laboral/papers/Jorge%20Toyama.pdf), pp. 24-25. 5En la STC Exp. N° 10089-2005-PA/TC (Data 35,000. Gaceta Jurídica) el Tribunal Constitucional precisó cómo se materializa la protección “preventiva” contra el despido establecido en la Constitución: “El artículo 27 de la Constitución aplicable</p>	<p><i>normativo</i>). 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>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>a nivel judicial y administrativo, sino también en los procedimientos de las entidades privadas; es decir, se aplica a los particulares y en especial en el procedimiento del despido.</p> <p>Así mismo con relación a la conducta o capacidad del trabajador, la demandada argumenta que no hubo un supuesto despido del demandante sino más el actor fue agresivo lo que motivo un altercado y le faltara el respeto al contador de la empresa por considerar que su gratificación en el mes de por lo que enterado de dicho hecho le comunico al supervisor de la empresa que el citado demandante antes de iniciar sus labores debería conversar hecho que no lo realizo sino que en forma astuta el demandante se constituyó a la Comisaría del Sector, no acreditando con medio probatorio su dicho. Así mismo de las documentales obrante en autos aparece a folios 10 la copia certificada de denuncia policial, la misma que se realizó a horas 08:15 horas en el que se consigna que se entrevistó con el Señor T Supervisor encargado de la Empresa B quien indico que el día de la fecha en horas de la mañana recibió una llamada telefónica por parte del Gerente de dichas Empresas J.L.K.S. y R. indicando que la persona T ha sido despedido y que se le impedía el ingreso al centro laboral, y a lo consignado en la copia certificada de la denuncia policial, al actor no le dejaron entrar a su centro de labores el día 17 de diciembre del 2014, privándose de ese modo a su derecho constitucional al trabajo, por lo que resulta amparable la indemnización por despido arbitrario que se solicita.</p> <p>DUODÉCIMO: Cálculo de la Indemnización por despido arbitrario.</p> <p>A efectos de determinar la liquidación de este beneficio, tenemos que atendiendo a lo dispuesto en el artículo 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que prescribe que: “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de los servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se por doceavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba”.</p> <p>En el caso de los actuados teniendo en cuenta que el actor laboró desde el 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013, se procede a realizar la liquidación respectiva:</p> <p>INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DESDE EL 09-11-2010 AL 17-12-2013 03 AÑOS, 01 MES, 9 DÍAS</p> <p>REMUNERACIÓN INDEMNIZABLE(R.I.)</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>REMUNERACIÓN BASICA</td> <td></td> <td style="text-align: right;">2,075.00</td> </tr> <tr> <td>TOTAL REMUNERAC. COMPUT.</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: right;">1.5</td> </tr> <tr> <td>R.I.</td> <td></td> <td style="text-align: right;">3,112.50</td> </tr> </table>	REMUNERACIÓN BASICA		2,075.00	TOTAL REMUNERAC. COMPUT.	X	1.5	R.I.		3,112.50											
REMUNERACIÓN BASICA		2,075.00																		
TOTAL REMUNERAC. COMPUT.	X	1.5																		
R.I.		3,112.50																		

*POR LOS 03 AÑOS	3,000.00	X	3	9,337.50															
*POR 01 MES	3,000.00	X	1	259.38															
*POR LOS 09 DÍAS	3,000.00	X	9	77.81															
				9,674.69															
<p>Por lo que se tiene que la demandada le adeuda al actor por el periodo del 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013, el importe de S/. 9,674.69 nuevos soles. Deviniendo en fundada la demanda en dicho extremo y así debe ser declarado.</p>																			
<p><u>DÉCIMO TERCERO:</u> Reintegro de Compensación por Tiempo de Servicios desde el 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013.</p>																			
<p>Se debe tener en cuenta que, este concepto, a tenor de lo dispuesto por el artículo 1° del TUO del Decreto Legislativo 650, tiene la calidad de Beneficio Social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia, agregando el artículo 2° del citado dispositivo legal que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto, siendo que para el cálculo se toma en cuenta lo dispuesto por el artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR- TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio, que precisa que son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que “regularmente” percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición, se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando sea proporcionada en especie por el empleador, y se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20°, debiéndose tenerse en cuenta para las liquidaciones respectivas, lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable, siendo del caso considerar, que según la Casación No 247-98-CUSCO, que señala: " el tiempo deservicios computado para la cancelación de los respectivos periodos de la Compensación por Tiempo de Servicios, no puede volver a liquidarse para ningún efecto, siendo que los reintegros que se pudiesen producir con ocasión del incumplimiento de pago o por el pago diminuto se determina calculando el capital no depositado en su oportunidad en que debió haber efectuado el abono más los intereses moratorios desde el momento en que igualmente debió de haberse producido el depósito, pero no implica que ante el incumplimiento, la compensación por tiempo de servicios, se determine calculando el tiempo total con la</p>																			

<p>última remuneración percibida"</p> <p><u>DÉCIMO CUARTO:</u> Al respecto el demandante refiere que la demandada le adeuda dicho concepto, sin embargo la demandada señala que le ha pagado dicho beneficio, por lo que se procede a efectuar el cálculo de la misma así tenemos:</p> <p><u>LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES</u> FECHA DE INGRESO: 09/11/2010 FECHA DE DESPIDO: 17/12/2013</p> <p>1. LIQUIDACIÓN DE C.T.S. PERIODO: DEL 09-11-2012 AL 17-12-2013 S/.</p> <p>REMUNERACIÓN COMPUTABLE: R.C. BASICO 1,800.00 ASIGNACIÓN FAMIL. 60.00 PROM. GRATIFICAC. 51.61 TOTAL R.C. 1,911.61</p> <p>PERIODO: DEL 09-11-2010 AL 30-04-2011= 05 MESES, 12 DIAS</p> <p>*POR LOS 05 MESES 1,911,61 X 5 796.5 *POR LOS 12 DÍAS 1,911,61 X 12 63.72</p> <p>REMUNERACIÓN COMPUTABLE: R.C. BASICO 1,800.00 ASIGNACIÓN FAMIL. 67.50 PROM. GRATIFICAC. 310.00 TOTAL R.C. 2,177.50</p> <p>PERIODO: DEL 01-05-2011 AL 31-10-2011= 06 MESES</p> <p>*POR LOS 06 MESES 2,177.50 X 6 1,088.75</p> <p>REMUNERACIÓN COMPUTABLE: R.C. BASICO 1,800.00 ASIGNACIÓN FAMIL. 67.50 PROM. GRATIFICAC. 311.25 TOTAL R.C. 2,178.75</p> <p>PERIODO: DEL 01-05-2011 AL 30-04-2012= 06 MESES</p> <p>*POR LOS 06 MESES 2,178.75 X 6 1,089.38</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Vacaciones del 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013.
 En cuanto a la liquidación de este concepto, es de tener en cuenta que de conformidad con el artículo 10 del Decreto Legislativo No 713 el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, asimismo, según el numeral 15 del mismo dispositivo normativo, la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando, así mismo el artículo 23 del citado Decreto Legislativo señala que el actor pese a cumplir el record vacacional no disfruta del descanso físico en el periodo anual que le corresponde tiene derecho a percibir b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y c) Una indemnización por no haber disfrutado el descanso; considerándose remuneración, a este efecto, la computable para la coón por tiempo de servicios, aplicándose analógicompensativamente los criterios establecidos para la misma, en el caso del demandante se procede a realizar el cálculo de este concepto, de la siguiente manera:

PERIODO	REMUNERACION	VACACIONAL	INDEMNIZACION
VACACIONAL	PAGO	VACACIONAL	TOTAL

VACACIONES POR PAGAR

PERIODO	REMUNERACIÓN	INDEMNIZACIÓN	PAGO	TOTAL
	VACACIONAL	VACACIONAL	VACACIONAL	
2010-2011	2,075.00	2,075.00		4,150.00
2011-2012	2,075.00	-	2,075.00	-
2012-2013	2,075.00	-		2,075.00
TRUNCA	224.79	-		224.79
TOTAL VACACIONES				6,449.79
PAGOS A CTA.				-
SALDO VACACIONES				6,449.79

De los cuadros anteriores tenemos que el actor reclama que la demandada le adeuda vacaciones por todo el periodo desde el 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013; por lo que al realizar la liquidación respectiva y habiéndose deducido los pagos efectuados por la demandada se ha determinado que le corresponde al actor la suma de S/. 6,449.79 nuevos soles, deviniendo en fundada en parte dicho extremo debiéndose declararse.

DÉCIMO SEXTO En conclusión:

Estando a los medios de pruebas admitidas y actuadas en la audiencia única, se arriba a la conclusión que, existió despido arbitrario y le corresponde a la demandada pagar a favor del actor, por el periodo de 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013 (S/. 9,674.69 nuevos soles), por el Reintegro de C.T.S (S/. 1,671.12) por el

	periodo del 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013; Reintegro de Vacaciones (S/.6,449.79), por el periodo que comprende desde el 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia.											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N°178-2014-0-2503-JM-LA-01

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 indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones; 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 instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p><u>III.- PARTE RESOLUTIVA:</u></p> <p>Por estos considerandos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la Nación, el señor JUEZ DEL JUZGADO MIXTO DE HUARMEY de la Corte Superior de Justicia del Santa.</p> <p>RESUELVE: DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por A. contra la demandada B sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO por el periodo de 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013, así como la COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO, por el periodo del 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013, VACACIONES por el periodo del 09 de noviembre del 2010 hasta el 16 de diciembre del 2013;; CONDENÁNDOSE a la demandada a pagar al demandante la suma de DIECISIETE MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON 60/100 NUEVOS SOLES (S/ 17, 674.60 Nuevos Soles), más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia; Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, CÚMPLASE, luego en su oportunidad ARCHIVASE los autos en el modo y forma de Ley, con la debida nota de atención, con conocimiento de quienes</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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>					X					

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>corresponda.- NOTIFÍQUESE.-</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <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° 178-2014-0-2503-JM-LA-01

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.

	<p>FUNDAMENTOS DE LA APELACION</p> <p>La demandada alega en su recurso impugnatorio, en cuanto a la indemnización por Despido Arbitrario, que tal extremo ha sido amparado en merito a que supuestamente el supervisor de la demandada ante la constatación policial manifestó que se le había referido que el demandante había sido despedido, hecho que rechaza, indicando que en ningún momento se manifestó la referida afirmación, pues el demandante tenía un contrato de trabajo que vencía el 31 de diciembre del 2013, precisando que se conversó con el demandante para aclarar su conducta con respecto a su insatisfacción con la gratificación calculada, sin embargo el demandante en forma premeditada trajo un efectivo policial para acreditar un supuesto despido. En cuanto al pago de las vacaciones, indica que existe error en la sentencia impugnada, al ordenar un pago ya efectuado, precisando que ello lo acredita con la boleta de pago del mes de abril del 2012 anexada al escrito de contestación de demanda.</p>	<p><i>que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>		<p>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. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido</p>				<p style="text-align: center;">X</p>						<p>10</p>	

		<i>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>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 178-2014-0-2503-JM-LA-01

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

	<p>extremo ha sido amparado en merito a que supuestamente al supervisor de la demandada ante la constatación policial manifestó que se le había referido que le demandante había sido despedido, hecho que rechaza, indicando que en ningún momento se manifestó la referida afirmación, pues el demandante tenía un contrato de trabajo que vence el 31 de Diciembre del 2013, precisando que se conversó con el demandante para aclarar su conducta respecto a su insatisfacción con la gratificación calculada, sin embargo el demandante en forma premeditada trajo un efectivo policial para acreditar un supuesto despido. En virtud a tal argumento de la apelante cabe señalar que de la revisión de la Copia Certificada de la Denuncia Policial, obrante en páginas 10, se dejó constancia que le supervisor de la empresa demandada, manifestó al agente policial, que mediante una llamada telefónica el gerente de la empresa demandada le informo que el ahora demandante se encontraba despedido y que por ende no se le permita el ingreso a su centro de trabajo, documento que no ha sido materia de cuestión probatoria alguna por la parte demandada en su debida oportunidad, habiendo adquirido medito aprobatorio, por lo que su alegación efectuada en su recurso de apelación no resulta atendible.</p>	<p><i>convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>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. Si cumple</i></p>										
	<p>4. Que, en cuanto al pago de las vacaciones, indica que existe error en la sentencia impugnada al ordenar un pago ya efectuado, precisando que ello lo acredita con la boleta del pago del mes de abril del 2012 anexando al escrito de contestación de demanda. Ante tal argumento de la parte apelante, cabe señalar que la revisión de los medios probatorios, se verifican que a páginas 98, obra la Boleta de Pago del demandante, correspondiente a Abril del 2012, en el cual figura que se le hace el pago por el concepto de “Remuneración Vacacional” por el monto S/. 1,800.00 nuevos soles; documental que se encuentra debidamente firmada por el demandante, medio probatorio que no ha sido cuestionado por ninguna de las partes, por lo que ha adquirido valor probatorio, por lo que siendo ello así, merituar tal documental, por ende al monto estipulado por el A quo por concepto de vacaciones cabe sustraer el referido monto estipulado en la boleta de pago, esto es S/. 6,449.79 – S/. 1,800.00; resultando el monto de S/. 4,649.79, por lo tal extremo de la sentencia debería modificarse en dicho monto.</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple. 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i> 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación</i></p>					X					20

Motivación del derecho	<p>Por tales consideraciones, el Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia.</p>	<p><i>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>										
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 178-2014-0-2503-JM-LA-01

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, compensación por tiempo de servicio y vacaciones*; 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	<p>RESUELVE CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número doce, de fecha catorce de enero del dos mil quince, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por don T contra la demandada B SAC, sobre Indemnización por Despido Arbitrario, compensación por tiempo de servicios, vacaciones; en consecuencia se ordena a la demandada cumpla con pagar al actor el monto que se MODIFICA en quince mil novecientos noventa y cinco con 60/100 Nuevos Soles (S/. 15,995.60), más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia; con todo lo demás que contiene y es materia del grado; y lo devolvieron al Juzgado de origen.</p> <p>S. C.L.C.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente Si cumple</p> <p>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.</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</p>									

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>		<p>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° 178-2014-0-2503-JM-LA-01

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.

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

Fuente: expediente N° 178-2014-0-2503-JM-LA-01

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia** sobre *indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones*, según los **parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 178- 2014-0-2503-JM-LA-01, Distrito Judicial del Santa**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes.

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

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

Fuente: expediente N° 178-2014-0-2503-JM-LA-01

LECTURA. El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia *indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones*, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 178-2014-0-2503-JM-LA-01, del Distrito Judicial del Santa** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de resultados

En el presente trabajo, el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones, en el expediente N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01, del Distrito Judicial del Santa- Huarmey, 2019.

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 y pago de beneficios sociales, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Estos resultados obtenidos se explican de la siguiente manera:

En la sentencia de primera instancia, tratándose de un proceso de indemnización por despido arbitrario y pagos de beneficios sociales, en la cual el juzgador se pronunció declarando fundada la demanda de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones, ordenando a la demanda que cumpla con pagar a la demandante la suma de (S/ 17,640.00) más el pago de intereses legales costas y costos del proceso.

Respecto a la parte expositiva se evidencio el cumplimiento de todos los parámetros a ello Ferreira y Rodríguez (2009)manifiesta que esta parte debe contener a) las partes actantes; b) descripción de los hechos; c) pretensión del actor; d) descripción de las defensas opuestas así mismo la parte expositiva tiene por finalidad la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento: dando así cumplimiento a lo regulado por el art. 31 de la NLPT ley N° 29497 y el art. 122 del CPC, utilizado supletoriamente.

En cuanto a la parte considerativa de la sentencia de primera instancia se puede mencionar que el juzgador ha cumplido con fundamentar la motivación de los hechos y el derecho, como señala Frondozi (2009), que la fundamentación de la sentencia es la justificación de la parte dispositiva, a través de la cual el Juez trata de demostrar que la decisión del caso se ajusta a derecho, así mismo la motivación de los hechos requiere la aplicación de la normas justificadas con la enumeración de las pruebas y la explicación razonada de los criterios utilizados para su valoración. Falta, a veces, la justificación de la opción entre las diferentes hipótesis posibles acerca de los hechos a comprobar

En la parte resolutive, se observó la coherencia con la pretensión solicitada pronunciándose sobre la indemnización por despido arbitrario y compensación por tiempo de servicio presentando congruencia procesal, asemejándose a lo dispuesto por Cueva (2013), que establece que el principio de congruencia se relaciona con el contenido de las resoluciones judiciales e implica armonía entre lo pedido por las partes y la sentencia, en los términos dentro de los cuales quedó circunscrito el debate, sin que pueda dejar de resolverse ninguna de las cuestiones que los justiciables proponen, ni concederles más o algo distinto de lo pedido

Respecto a la segunda instancia.

En la parte expositiva se puede establecer que el magistrado cumple con establecer todo lo que contiene la sentencia, asimismo se asemeja a la sentencia de primera instancia, lo cual también coincide con Ferreira y Rodríguez (2009), el cual establece que, en la llamada Vistos, se consigna lo que resulta de los autos, en ellos el juez hace un resumen de la demanda y contestación y otros trámites.

En la parte considerativa el juez señala que: el recurso de apelación es uno de los más importantes, haciendo viable lo se suscribe Jaramillo (2016), el cual es el acto jurídico procesal de la parte agraviada o que ha sufrido un gravamen irreparable con la dictación de una resolución judicial por medio del cual solicita al Tribunal que la dictó que eleve el conocimiento del asunto al Tribunal superior jerárquico con el objeto de que este le enmiende con arreglo a derecho, todo ello el magistrado hace aplicación de la máximas de la experiencia, y de la sana crítica, concordando con lo suscrito por (Gutiérrez, 2007), la sana crítica, no es libre de razonar a su voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente, porque las reglas de la sana crítica consisten, en su sentido formal, en una operación lógica; y contribuyen tanto como los principios lógicos a la valoración de la prueba, pues el juez, no es una máquina de razonar, sino, esencialmente, un hombre que toma conocimiento del mundo que lo rodea y lo conoce a través de sus procesos sensibles e intelectuales.

En la parte resolutive se cumple con todos los parámetros establecidos y por ello concuerda con lo manifestado por (Ferreira y Rodríguez, 2009), es en esta parte, llamada dispositiva o resolutive, donde el juez pronuncia su fallo y es ella la que produce los efectos de cosa juzgada, también (Frondizi, 2009), manifiesta que en esta parte se tiene la conclusión del

silogismo final. Aparece, nítido, el poder jurisdiccional expresado en la regla jurídica que obligatoriamente disciplina el caso.

Finalmente comparando a la sentencia de primera instancia y de segunda instancia, se considera que ambas sentencias obtuvieron un resultado de muy alta cumpliendo así con todos los parámetros establecidos.

VI. CONCLUSIONES

El principal objetivo del presente estudio fue: fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones, en el expediente N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01, del Distrito Judicial del Santa - Huarney, 2019; por lo que habiendo seguido los procedimientos establecidos, aplicando el instrumento de lista de cotejo, el procesamiento de los datos conforme a la metodología, se derivó los resultados los cuales revelan:

Con respecto a la sentencia de primera instancia y la sentencia de segunda instancia, ambas se ubicaron en el rango de muy alta y muy alta; es decir donde los niveles fueron de la siguiente manera:

Muy baja [1-8]- baja [9-16]- median [17-24]-alta [25-32] y muy alta [33-40]

En ambas sentencias tubo un valor de 40; en consecuencia ambas sentencias son de muy alta calidad, esto fue de conformidad con los parámetros establecidos en el presente estudio de investigación, que fueron referentes de tipo doctrinario, normativo y jurisprudencial; ambas sentencias se observó que el criterio tomado por el juzgador, frente a las pretensión planteadas por las partes resolvieron la controversia existente aplicando lo establecido por la nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497 para establecer la indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones.

En conclusión, las sentencias examinas se asemejan al concepto de: (Casación, 621-2002, 2002), “es requisito lógico de las sentencias el principio de congruencia procesal, pues entre lo razonado y resuelto debe haber congruencia, de manera que no se presenta contradicciones”. De la misma forma (Monroy, s.f). “La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho”, jamás los hechos probados o admitidos van a tornar innecesaria la fundamentación jurídica por una razón evidente: cuando un juez resuelve un caso o que hace es justificar racionalmente su decisión, y para ello cuenta con la prueba de los hechos afirmados y el ordenamiento jurídico. Siendo así los hechos probados son parte de los elementos mínimos que un juez debe emplear para resolver un caso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la Intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.
- Acuña, M. (2017). *Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidentes de trabajo.* Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8404/ACUNA_ARE_STEGUI_MARIA_LOS%20LIMITES_DE%20LA%20RESPONSABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguirre, V. (2015). *La administración de justicia en Ecuador,* Recuperado de: [http://repositorio.uasb.edu.10644/4108/1/Aguirre.-La administración de la justicia.32452-pdf](http://repositorio.uasb.edu.10644/4108/1/Aguirre.-La%20administraci3n%20de%20la%20justicia.32452-pdf)
- Álvarez, C. (2010). *La carga de la prueba.* Recuperado de: <http://derechoprobatorio2.blogspot.com/2010/05/la-carga-de-la-prueba.html>
- Anacleto, (2012), *Manual de derecho del trabajo, derecho individual, derecho colectivo, derecho procesal con la nueva ley procesal del trabajo* N° 29497. Lima. Editora y librería jurídica grijley E.I.R.L
- Arce, E. (2013). Los principios en el Derecho Procesal del Trabajo Peruano . Recuperado de: <http://departamento.pucp.edu.pe/derecho/cuadernos-trabajo/los-principios-en-el-derecho-procesal-del-trabajo-peruano/>
- Avalos, O. (2008). Precedentes de observancia obligatoria en materia laboral de la corte suprema (1ra edición). Lima: Grijley
- Avalos, O. (2010). Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral. Lima. Jurista Editores.
- Baldez, G. (2015). *Derecho del trabajo individual.* Lima: San Marcos
- Barrantes, J. (2017). *Implementación de la prueba electrónica y celeridad del debido proceso en los juzgados civiles de Trujillo, La Libertad.* 2016. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17607/barrantes_cj.pdf?sequence

[=1&isAllowed=y](#)

- Bautista, P. (2014). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima. Perú: Ediciones Jurídicas.
- Bendezu, G. (1996). *Derecho individual del trabajo, exegesis y casuística*- lima-Perú. Editora FECAT
- Blancas, B. (2002). *El despido en el derecho laboral peruano*. (1 era edición) lima ARA editores
- Blancas, C. (2006). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima, Perú: Palestra
- Blancas, C. (2009). *Despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional*. Lima, Perú: Palestra.
- Blancas, C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral peruano*. Lima, Perú: Jurista.
- Caponi, R. (2016). *El desempeño del sistema de justicia civil italiano*. Recuperado de: vistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/16289/16700
- Castillo, M y Sánchez, E. (2014). *Manual de derecho procesal civil*. Lima, Perú: Jurista editores
- 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 de: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Ceberio, M. (2016). *Una Justicia lent, politizada, antigua y ahogada en papel*. El país. Recuperado de: https://elpais.com/politica/2016/12/02/actualidad/1480695938_020571.html
- Cubillos, M. (s/f). *El concepto de calidad*. Recuperado de: <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ls/article/download/1260/1153/0>
- Cueva, L. (2013). *El principio de congruencia en el proceso civil*. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4027/1/SM153-El%20principio.pdf>

Del Rosario, R. (2012). *Derecho Procesal del Trabajo*. (s/ed.). Chimbote: ULADECH

Díaz, C. y Blanco, I. (2018). *Estado Democrático, Sistema Interamericano Lucha contra la Corrupción*. Pontífica Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2018/05/22201917/cartilla-version-final-ok-2.pdf>

Díaz, J. (2009). *El contrato de trabajo en el Perú*. Recuperado de: <http://jdiazg.blogspot.pe/2009/04/el-contrato-de-trabajo-en-el-peru.html>

Durán, P. (2016). *El Concepto De Pertinencia En El Derecho Probatorio*. Recuperado de: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2016/egd948c/doc/egd948c.pdf>

Eichmann, M. (2017). *La imagen de la justicia. Analistas*. Larepública. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/analisis/marc-eichmann-505757/la-imagen-de-la-justicia-248361>

Ferreira, A y Rodríguez, M. (2009). *Manual de derecho procesal civil I*. Argentina: Alveroni Ediciones

Fronzizi, J. (2009). *La sentencia civil*. Argentina. Platense S.R.L

García, J. (2013). *Característica del hecho notorio*. Recuperado de: <https://www.derechoecuador.com/caracteristica-del-hecho-notorio>

Gómez, F. (2000). *Derecho del trabajo: relaciones individuales de trabajo*. 1era edición. Lima – Perú: Editorial San Marcos

Gozaini, O. (2004). *Derecho Procesal Constitucional. El debido Proceso*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni

Gutiérrez, A. (2007). *El proceso Civil*. España. Dykinson.

Gutiérrez, W. (2015). *Cinco Grandes Problemas en la justicia en el Perú*. La ley. Informes. Recuperado de: <http://www.gacetajuridica.com.pe/laley-adjuntos/INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf>

Haro, J. (2010), *Derecho individual del trabajo* (1 era edición.). Lima: Editorial.

Ediciones legales.

Hernández, W. (2014). *Impugnaciones de las resoluciones judiciales*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/210377055/Impugnacionesde-Las-Resoluciones-Judiciales>

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

Jaramillo, V. (2016). *El recurso de apelación*. Recuperado de: <https://www.derechoecuador.com/el-recurso-de-apelacion-en-el-cogep>

Lavi, Ch. (2016). *El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral*. Recuperado de: <http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/1376/1/TESIS%20CHRISTIAN%20LAVI%20TEJADA-DERE2016.pdf>

Lawer, M. (2018). *Justicia peruana, pésimo producto*. La República. Recuperado de: <https://larepublica.pe/politica/1277964-justicia-peruana-pesimo-producto>

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

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 – Piura. 2016*. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/462/APELACION_DE_SPIDO_LOPEZ_CORONADO_NOELLY%20_DE%20_LOS_ANGELES.pdf?sequence=1

Meneses, C. (2012). *Fuentes de prueba y medios de prueba en el proceso civil*. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122008000200003

Monroy, J. (2013). *Diccionario procesal civil*. (1ra. Ed.) Lima: Perú. Gaceta Jurídica

Montoya, A. (2003). *Derecho del trabajo* (24 aba edición.). Madrid: Tecnos

Montoya, A. (2010). *Derecho del trabajo*. Perú: Juristas

Morón, W. (2017). *La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado*. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/10246/Moron_Sanchez_Wilder_La_Proteccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paz, C. (2015). *Estudio doctrinal y jurisprudencial*. Colombia: Ecoe Ediciones.

Pla, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Tercera edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires

Prange, A. (2016). *Opinión: Brasil, gobernado por la justicia*. Recuperado de: <https://www.dw.com/es/opini%C3%B3n-brasil-gobernado-por-la-justicia/a-19121031>

Puppio, J. (2010). *Teoría General del Proceso*. Carácas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello

Quispe, G. y Mesinas, F. (2009). *El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.

Reyes, V. (2017). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente judicial N° 02964-2011-0-1601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad - Trujillo. 2017*. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4679/RANGO_SENTENCIA_REYES_ALFARO_VICTOR_ALCIVIADES.pdf?sequence=1

Ríos, L. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente judicial N° 03733-2014-0-1801-JR-LA-09, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2018*. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2746/ARBITRARIEDAD_SENTENCIA_RIOS_OLASCUAGA_LUCIA_MARGARITA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, M. (2012). *El nuevo proceso laboral doctrina, legislación y jurisprudencia*. (2 Ed). Lima: Editora y librería jurídica Grijley E.I.R.L

Ruidias, J. (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente judicial N° 00439-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura - Piura*. 2016. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/440/BENEFICIOS-SOCIALES_RUIDIAS_CHUQUIMARCA_JUNIOR_ANTHONY.pdf?sequence=1

Salinas, M. (2015). *Manual del proceso civil*. Lima, Perú: Gaceta jurídica

Sandoval, A. (2007). *Análisis de la prueba anticipada en el proceso civil guatemalteco*. Recuperado de: <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/41584.pdf>

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

Torres, A. (2001). *Acto jurídico*. Editorial: GRIJLEY. Lima

Toyama, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Editorial: lima: Gaceta jurídica

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Análisis de sentencias de procesos culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en función de la mejora continua de las decisiones judiciales. Aprobada por Resolución N° 1496-2011-CU-ULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 – Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov.07 del 2013

Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_20_11.pdf

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

Valentín, G. (2014). *La Prueba Y La Sentencia: Algunas Reflexiones Sobre La Carga De Prueba*. Segunda Época

Vela, (2008). *Introducción al derecho del trabajo*: Lima, GRIJL

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
JUZGADO MIXTO DE HUARMEY - NLPT

JUZGADO MIXTO - Sede Huarmey

EXPEDIENTE : 00178-2014-0-2503-JM-LA-01

**MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U
OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS**

JUEZ : P

ESPECIALISTA : C

DEMANDADO : M

DEMANDANTE : G

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOCE

Huarmey, catorce de enero del dos mil quince. -

VISTOS: Dado cuenta con los actuados, habiéndose realizado la Audiencia única conforme se encuentra registrado en audio y video, es el estado del proceso de sentenciar.

I.- PARTE EXPOSITIVA:

Pretensión

El demandante G, interpone demanda contra M sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, más intereses legales, costas y costos procesales.

Fundamentos de la pretensión

1.-Indica que el recurrente prestó servicios a favor de la Empresa demandada desde el 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013, fecha en que fue despedido arbitrariamente, en su condición de cargo de desempeño de Supervisor de Sección, acumulando un record de 03 años, 01 mes y 07 días, percibiendo como remuneración mensual el importe de S/. 2,075.00.

2.-Señala que la demandada no le ha cancelado sus beneficios sociales como la Compensación por Tiempo de Servicios, no habiendo hecho uso de sus vacaciones, por lo que el demandado le adeuda sus vacaciones no gozadas, indemnización de las mismas y sus vacaciones truncas.

3.-Refiere que el día 17 de diciembre del 2013 se constituyó a su centro de labores donde fue impedido de ingresar, por lo que se entrevistó con el señor F de la Empresa M informándole cancelado sus vacaciones truncas tampoco el día 02 de noviembre del 2013 su empleador a través de su que recibió una llamada telefónica del Gerente diciéndole que su persona había sido despedida, entre otros fundamentos que expone.

Admisión de la demanda:

Mediante resolución número cuatro y cinco, obrante a folios 33/34 y 37/38 de autos, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso laboral abreviado. Notificada la demandada M, según constancia de notificación de folios .39

Contestación de demanda:

1.-Indica que el actor fue empleado conforme a la boleta que adjunta en su escrito postulatorio, percibiendo como última remuneración el importe de S/. 2,075.00 Nuevos Soles mensuales y que laboro hasta el 17 de diciembre del 2013.

2.- Señala que su representada cumplió con cancelarle todos los beneficios sociales no adeudándole monto alguno

3.- Afirma que no hubo un supuesto despido del demandante sino más el actor fue agresivo lo que motivo un altercado y le faltara el respeto al contador de la empresa por considerar que su gratificación en el mes de por lo que enterado de dicho hecho le comunico al supervisor de la empresa que el citado demandante antes de iniciar sus labores debería conversar hecho que no lo realizo sino que en forma astuta el demandante se constituyó a la Comisaría del Sector, por lo que no le debe importe alguno por dicho monto demandado entre otros fundamentos que expone.

Audiencia única:

Llevándose a cabo la audiencia el día 16 de octubre del año dos mil catorce, conforme al acta que obra de folios 108/110, con la presencia de la apoderada de la demandante, su abogado defensor e inasistencia de la parte demandada, la parte demandante expone sus alegatos de apertura de las mismas, se procedió a la confrontación de posiciones, procediéndose posteriormente a la admisión de los medios probatorios

Continuación de la Audiencia Única

La misma que se realizó el día 07 de enero del año en curso, conforme al acta que obra de folios 108/110, con la presencia de la apoderada de la demandante, su abogado defensor e inasistencia de la parte demandada, se admiten los medios probatorios de las partes, no habiendo cuestiones probatorias, actuación de los medios de prueba y los alegatos de clausura de las partes, de conformidad con los artículos 44 a 47 de la Ley Nro. 29497, por lo cual ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.

II.- PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: El proceso judicial.

La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil⁽¹⁾, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas).

SEGUNDO: Interpretación del Tribunal Constitucional respecto a la relación laboral.

El Tribunal Constitucional del Perú en la sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA, señaló en su fundamento jurídico 7 que: “En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el Derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones y las facultades que la ley reconoce al empleador no puede vaciar de contenidos los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23, segundo párrafo). Es a partir de

⁽¹⁾ Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: Al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral”.

TERCERO: El máximo intérprete de la Constitución ha señalado también que en toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las normas de la materia, ello atendiendo a la desigualdad que existe al interior de la relación de trabajo por la preeminencia del poder económico que goza el empleador; en tal sentido, corresponde a éste reconocer y otorgar al trabajador todos y cada uno de los beneficios sociales que le corresponde, así como la contraprestación directa por el servicio realizado (remuneración) conforme al trabajo prestado; es por ello que podemos afirmar que los derechos laborales gozan de la protección constitucional que permiten ejercitarlo en concordancia con las normas que las reconocen sean de carácter general, particular o convencional, sobre todo teniendo en cuenta que conforme al artículo 1 de la Constitución Política del Perú: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

CUARTO: El Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver una controversia con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; siendo claro el artículo 23° de la Ley N° 29497 en cuanto establece: “La carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión, o quién los contradice alegando nuevos hechos”; debiendo los Jueces laborales conforme lo establece el artículo cuarto del Título Preliminar, bajo responsabilidad, impartir justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretando y aplicando toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de la República. En el caso de autos, es menester, dejar en claro, desde un inicio, que la existencia de la relación laboral, entre el demandante y la demandada no ha sido materia de cuestionamiento alguno.

QUINTO: De otro lado, el Numeral 12.1 de la norma adjetiva invocada, prescribe “En los procesos laborales por audiencias 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 sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, la misma que consiste en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la *inmediación*, la misma que garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

SEXTO: Hechos Sujetos a Actuación Probatoria

Se aprecia del acta de la audiencia única que obra en autos de folios 108/110, los hechos sujetos a actuación probatoria son: Determinar: si al demandante tiene derecho al pago de Beneficios Sociales y a la Indemnización por Despido Arbitrario, más intereses legales, costas y costos del proceso, conforme también se encuentra registrado en audio y video.

SÉPTIMO: Protección constitucional contra el despido arbitrario.

Previamente conviene precisar la naturaleza jurídica de la pretensión procesal, esto es el despido arbitrario, como tal, para lo cual es necesario invocar el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, el cual dispone expresamente lo siguiente: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Mediante dicho precepto constitucional, el contenido del derecho puede ser configurado por el legislador, de modo tal que se: “prevenga”, “evite” o “impida” que un trabajador pueda ser despedido arbitrariamente; es decir, que mediante ley se prevea que no se puede despedir arbitrariamente al trabajador, si es que no es

por alguna causal que justifique el despido y en la medida que está se pruebe.

OCTAVO: Noción del despido.

Conforme lo señala Alonso García, el despido viene a ser: “el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo” ⁽²⁾; en consecuencia, a partir del reconocimiento del despido como “una institución causal” se plantea necesariamente la cuestión de establecer cuáles son las causas que pueden identificarlos; es decir, aquellos supuestos de hecho que al producirse facultan al empleador para extinguir válidamente el contrato de trabajo.

NOVENO: Sobre las causales del despido – justificado.

Según el inciso g) y h) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, son causas de extinción del contrato de trabajo: “*El despido, en los casos y forma permitidos por la ley*” y “*La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley*”. Así, el despido y la terminación de la relación laboral por causas objetivas, en los casos y forma permitidos por la ley, son los contemplados en los artículos 23°, 24° y 46° de la norma invocada⁽³⁾; en los cuales se señalan los supuestos de hecho, en los cuales el empleador puede despedir a un trabajador o dar por terminada la relación laboral, esto es, por causas justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o por causas objetivas, llámese caso fortuito o fuerza mayor, disolución, liquidación o quiebra de la empresa, motivos económicos, tecnológicos o análogos y por reestructuración patrimonial (hoy Sistema Concursal de la Empresa); por lo que corresponde verificar si el caso de autos se subsume o no en alguna de dicha causales.

DÉCIMO: Con relación a la Indemnización por Despido Arbitrario.

Cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23, de la Ley N° 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos; así mismo el inciso c) del 23.3 el demandante tiene la carga de la existencia del daño alegado mientras que en el inciso c) del 23.4 el empleador debe probar la causa del despido; lo cual queda corroborado con lo prescrito por el artículo 37° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que señala que: “*ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos*”; de lo que se colige que el despido debe ser probado objetivamente, pues el mismo no se presume ni se infiere, tal como lo señala la reiterada y uniforme jurisprudencia del Tribunal de Trabajo, de acuerdo a lo expresado en los dispositivos legales acotados; resultando, por tanto, condición *sine qua non* para que el trabajador pueda tener derecho al reclamo de una indemnización por

⁽²⁾Alonso García, citado por BLANCAS BUSTAMAMENTE, Carlos, “El despido en el Derecho Laboral Peruano”, 2^{da} Edición. Ara Editores, 2006. pág. 46.

⁽³⁾Artículo 23°.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas.
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones laborales y;
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo 24°.- Son causas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave.
- b) La condena penal por delito doloso y;
- c) La inhabilitación del trabajador.

Artículo 46°.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor.
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra y;

- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845 (ahora Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal).

despido arbitrario, cumpla previamente con demostrar con medio probatorio idóneo el despido del que alega haber sido objeto; en el presente caso sub examine, el actor manifiesta que el día 17 de diciembre del 2013 se apersono a su centro laboral como de costumbre sin embargo le impidieron el ingreso al mismo entrevistándose con el señor F supervisor encargado de la Empresa M informándole que recibió una llamada telefónica del Gerente diciéndole que su persona había sido despedida, por lo que ese día fue con un efectivo policial quien se entrevistó con el señor G Supervisor encargado de la Empresa M quien indico que el día de la fecha en horas de la mañana recibió una llamada telefónica por parte del Gerente de dichas Empresas J y R indicando que la persona G ha sido despedido y que se le impedía el ingreso al centro laboral (ver a folios 10) .

UNDÉCIMO: Presupuestos esenciales para determinar si resulta existente o no la causa justa de despido.

Cabe señalar que en un caso de Despido, existen dos puntos que resultan esenciales para determinar si resulta existente la causa justa de despido o si por el contrario la inexistencia de dicha causa genera la existencia de un despido arbitrario; *primero, si se ha llevado a cabo el debido procedimiento de un despido, mediante carta de pre aviso y carta de despido y segundo, si la conducta o capacidad del trabajador encaja en el supuesto jurídico de una causa justa de despido*; una vez corroborados estos dos puntos se puede afirmar que estamos ante un despido justificado, sin derecho a indemnización alguna; sin embargo cabe la posibilidad de que no puedan ser corroborados y generen a su vez la existencia de un despido arbitrario, por lo que se procede a analizar de la siguiente manera: **Respecto al Debido Proceso**, es menester señalar, que uno de los derechos fundamentales que puede ser violado al despedirse a un trabajador es el debido proceso. Como lo señala T.M., A.R y A. M. (4), antes del 11 de septiembre del 2002 (fecha de publicación de la STC Expediente N° 1124-2001-AA/TC), el Tribunal Constitucional fue perfilando en sucesivos pronunciamientos la postura que adoptaría sobre el despido en el Perú, emitiéndose fallos en los que se ordenó la reposición de trabajadores por violación del debido proceso (o debido procedimiento) y dentro de este derecho en concreto la vulneración del derecho de defensa. Se trata de una serie de supuestos en los que el empleador incumple diversas disposiciones legales en el procedimiento de despido que ponen al trabajador en indefensión formal, de modo que el despido es considerado inconstitucional, citando al respecto la Sentencia del Tribunal Expediente N° 10089-2005-PA/T (5). Así pues el *Derecho al debido proceso*; no sólo es aplicable a nivel judicial y administrativo, sino también en los procedimientos de las entidades privadas; es decir, se aplica a los particulares y en especial en el procedimiento del despido.

Así mismo **con relación a la conducta o capacidad del trabajador**, la demandada argumenta que no hubo un supuesto despido del demandante sino más el actor fue agresivo lo que motivo un altercado y le faltara el respeto al contador de la empresa por considerar que su gratificación en el mes de por lo que enterado de dicho hecho le comunico al supervisor de la empresa que

⁴TOYAMA MIYAGUSUKU, JORGE; AGUI REYNOSO, HÉCTOR; ARELLANO MORI, LUIS; "Impacto de las sentencias laborales del Tribunal Constitucional sobre el mercado de trabajo" (2002-2004).En: (www.grade.org.pe/Eventos/Economía-Laboral/papers/Jorge%20Toyama.pdf), pp. 24-25.

⁵En la STC Exp. N° 10089-2005-PA/TC (Data 35,000. Gaceta Jurídica) el Tribunal Constitucional precisó cómo se materializa la protección "preventiva" contra el despido establecido en la Constitución: "El artículo 27 de la Constitución prescribe que 'La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. En el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO del D.L. N° 728, aprobado por el D.S. N° 003-97-TR, esta protección "preventiva" se materializa a través del procedimiento previo al despido en el art. 31º de dicha ley, que prohíbe al empleador despedir al trabajador sin haberle imputado causa justa de despido y otorgando un plazo no menor de seis días naturales para que pueda defenderse de dichos cargos, salvo el caso de falta flagrante". Por su parte, en la STC Exp. N° 278-97-AA/TC (Data 35,000. Gaceta Jurídica) señaló que no se evidencia la vulneración o amenaza de violación de los derechos constitucionales al trabajo y del debido proceso si se trata de una sanción disciplinaria de carácter temporal y no se advierte flagrante violación de normas de procedimiento.

el citado demandante antes de iniciar sus labores debería conversar hecho que no lo realizo sino que en forma astuta el demandante se constituyó a la Comisaría del Sector, no acreditando con medio probatorio su dicho. Así mismo de las documentales obrante en autos aparece a folios 10 la copia certificada de denuncia policial, la misma que se realizó a horas 08:15 horas en el que se consigna que se entrevistó con el Señor F Supervisor encargado de la Empresa M quien indico que el día de la fecha en horas de la mañana recibió una llamada telefónica por parte del Gerente de dichas Empresas J y R. Indicando que la persona G ha sido despedido y que se le impedía el ingreso al centro laboral, y a lo consignado en la copia certificada de la denuncia policial, al actor no le dejaron entrar a su centro de labores el día 17 de diciembre del 2014, privándose de ese modo a su derecho constitucional al trabajo, por lo que resulta amparable la indemnización por despido arbitrario que se solicita.

DUODÉCIMO: Cálculo de la Indemnización por despido arbitrario.

A efectos de determinar la liquidación de este beneficio, tenemos que atendiendo a lo dispuesto en el artículo 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que prescribe que: *“La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de los servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se por doceavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba”*.

En el caso de los actuados teniendo en cuenta que el actor laboró desde el 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013, se procede a realizar la liquidación respectiva:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

DESDE EL 09-11-2010 AL 17-12-2013 03 AÑOS, 01 MES, 9 DÍAS

REMUNERACIÓN INDEMNIZABLE(R.I.)

REMUNERACIÓN BASICA			2,075.00
TOTAL REMUNERAC. COMPUT.	X	1.5	<hr/>
R.I.			3,112.50

*POR LOS 03 AÑOS	3,000.00	X 3	9,337.50
*POR 01 MES	3,000.00	X 1	259.38
*POR LOS 09 DÍAS	3,000.00	X 9	77.81

9,674.69

Por lo que se tiene que la demandada le adeuda al actor por el periodo del 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013, el importe de **S/. 9,674.69 nuevos soles**. Deviniendo en fundada la demanda en dicho extremo y así debe ser declarado.

DÉCIMO TERCERO: Reintegro de Compensación por Tiempo de Servicios desde el 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013

Se debe tener en cuenta que, este concepto, a tenor de lo dispuesto por el artículo 1° del TUO del Decreto Legislativo 650, tiene la calidad de Beneficio Social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia, agregando el artículo 2° del citado dispositivo legal que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde

el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto, siendo que para el cálculo se toma en cuenta lo dispuesto por el artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR- TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio, que precisa que son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que “regularmente” percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición, se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando sea proporcionada en especie por el empleador, y se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20°, debiéndose tenerse en cuenta para las liquidaciones respectivas, lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable, siendo del caso considerar, que según la Casación No 247-98-CUSCO, que señala: ". . . *el tiempo deservicios computado para la cancelación de los respectivos periodos de la Compensación por Tiempo de Servicios, **no puede volver a liquidarse para ningún efecto, siendo que los reintegros que se pudiesen producir con ocasión del incumplimiento de pago o por el pago diminuto se determina calculando el capital no depositado en su oportunidad en que debió haber efectuado el abono más los intereses moratorios desde el momento en que igualmente debió de haberse producido el depósito, pero no implica que ante el incumplimiento, la compensación por tiempo de servicios, se determine calculando el tiempo total con la última remuneración percibida***"⁶

DÉCIMO CUARTO: Al respecto el demandante refiere que la demandada le adeuda dicho concepto, sin embargo, la demandada señala que le ha pagado dicho beneficio, por lo que se procede a efectuar el cálculo de la misma así tenemos:

LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

FECHA DE INGRESO: 09/11/2010

FECHA DE DESPIDO |7/12/2013

1. LIQUIDACIÓN DE C.T.S.

PERIODO: DEL 09-11-2012 AL 17-12-2013

S/

REMUNERACIÓN COMPUTABLE: R.C.

BASICO	1,800.00
ASIGNACIÓN FAMIL.	60.00
PROM. GRATIFICAC.	<u>51.61</u>
TOTAL R.C.	1,911.61

PERIODO: DEL 09-11-2010 AL 30-04-2011= 05 MESES, 12 DIAS

*POR LOS 05 MESES 1,911,61 X 5 796.5

⁶ Toyama Miyagusuku, Jorge; Instituciones del Derecho Laboral; 8^{ta}, Perú, 2005, Ed. Gaceta Jurídica S.A., 2da. ed. pp. 384-385

*POR LOS 12 DÍAS 1,911,61 X 12 63.72

REMUNERACIÓN COMPUTABLE: R.C.

BASICO	1,800.00
ASIGNACIÓN FAMIL.	67.50
PROM. GRATIFICAC.	<u>310.00</u>
TOTAL R.C.	2,177.50

PERIODO: DEL 01-05-2011 AL 31-10-2011= 06 MESES

*POR LOS 06 MESES 2,177.50 X 6 1,088.75

REMUNERACIÓN COMPUTABLE: R.C.

BASICO	1,800.00
ASIGNACIÓN FAMIL.	67.50
PROM. GRATIFICAC.	<u>311.25</u>
TOTAL R.C.	2,178.75

PERIODO: DEL 01-05-2011 AL 30-04-2012= 06 MESES

*POR LOS 06 MESES 2,178.75 X 6 1,089.38

REMUNERACIÓN COMPUTABLE: R.C.

BASICO	1,800.00
ASIGNACIÓN FAMIL.	75.00
PROM. GRATIFICAC.	<u>312.50</u>
TOTAL R.C.	2,187.50

PERIODO: DEL 01-05-2012 AL 31-10-2012= 06 MESES

*POR LOS 06 MESES 2,178.75 X 6 1,089.38

PERIODO: DEL 01-11-2012 AL 30-04-2013= 06 MESES

*POR LOS 06 MESES 2,178.75 X 6 1,089.38

REMUNERACIÓN COMPUTABLE:

R.C.

BASICO	2,000.00
ASIGNACIÓN FAMIL.	75.00
PROM. GRATIFICAC.	<u>345.83</u>

TOTAL R.C. **2,420.83**

PERIODO: DEL 01-05-2013 AL 31-10-2013= 06 MESES

*POR LOS 06 MESES 2,178.75 X 6 1,089.38

PERIODO: DEL 01-11-2013 AL 17-12-2013= 01 MES, 17 DÍAS

*POR 01 MES 2,178.75 X 1 181.56

*POR LOS 17 DÍAS 2,178.75 X 17 102.89

TOTAL C.T.S. **6,590.94**

PAGOS A CTA. 4,919.82

SALDO C.T.S. **1,671.12**

De los cuadros anteriores tenemos que en primer lugar, el actor reclama que la demandada le adeuda la compensación por tiempo de servicios por todo el tiempo laborado desde el 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013 por lo que al realizar la liquidación respectiva se ha deducido los pagos efectuados por la demandada (S/. 4,919.82) se ha determinado que le corresponde al actor la suma de **S/. 1,671.12 nuevos soles**, como reintegro de Compensación por tiempo de servicios por el periodo demandado, deviniendo en fundada en parte dicho extremo debiéndose declararse así.

DÉCIMO QUINTO: En cuanto a la pretensión consistente en el pago de vacaciones.

Vacaciones del 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013.

En cuanto a la liquidación de este concepto, es de tener en cuenta que de conformidad con el artículo 10 del Decreto Legislativo No 713 el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, asimismo, según el numeral 15 del mismo dispositivo normativo, *la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando*, así mismo el artículo 23 del citado Decreto Legislativo señala que el actor pese a cumplir el record vacacional no disfruta del descanso físico en el periodo anual que le corresponde tiene derecho a percibir b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y c) Una indemnización por no haber disfrutado el descanso; considerándose remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma, en el caso del demandante se procede a realizar el cálculo de este concepto, de la siguiente manera:

**PERIODO REMUNERACION VACACIONAL INDEMNIZACION VACACIONAL
PAGO VACACIONAL TOTAL**

VACACIONES POR PAGAR

PERIODO	REMUNERACIÓN	INDEMNIZACIÓN	PAGOTOTAL
	VACACIONAL	VACACIONAL	VACACIONAL
2010-2011	2,075.00	2,075.00	4,150.00
2011-2012	2,075.00	-	2,075.00
2012-2013	2,075.00	-	2,075.00
TRUNCA	224.79	-	224.79
TOTAL			6,449.79
VACACIONES			
PAGOS A CTA.			
SALDO			
VACACIONES			6,449.79

De los cuadros anteriores tenemos que el actor reclama que la demandada le adeuda vacaciones por todo el periodo desde el 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013; por lo que al realizar la liquidación respectiva y habiéndose deducido los pagos efectuados por la demandada se ha determinado que le corresponde al actor la suma de **S/. 6,449.79 nuevos soles**, deviniendo en fundada en parte dicho extremo debiéndose declararse.

DÉCIMO SEXTO. En conclusión:

Estando a los medios de pruebas admitidas y actuadas en la audiencia única, se arriba a la conclusión que, existió despido arbitrario y le corresponde a la demandada pagar a favor del actor, por el periodo de 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013 (**S/. 9,674.69 nuevos soles**), por el Reintegro de C.T.S (**S/. 1,671.12**) por el periodo del 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013; Reintegro de Vacaciones (**S/. 6,449.79**), por el periodo que comprende desde el 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia.

III.- PARTE RESOLUTIVA:

Por estos considerandos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la Nación, el señor **JUEZ DEL JUZGADO MIXTO DE HUARMEY** de la Corte Superior de Justicia del Santa.

RESUELVE:

DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por **G** contra la demandada **M** sobre **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO** por el periodo de 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013, así como la **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO**, por el periodo del 09 de noviembre del 2010 hasta el 17 de diciembre del 2013, **VACACIONES** por el periodo del 09 de noviembre del 2010 hasta el 16 de diciembre del 2013;; **CONDENÁNDOSE** a la demandada a pagar al demandante la suma de **DIECISIETE MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON 60/100 NUEVOS**

SOLES (S/ 17, 674.60 Nuevos Soles), más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia; Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, **CÚMPLASE**, luego en su oportunidad **ARCHIVASE** los autos en el modo y forma de Ley, con la debida nota de atención, con conocimiento de quienes corresponda.- **NOTIFÍQUESE**.-

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

SALA LABORAL

EXPEDIENTE : 00178-2014-0-2503-JM-LA-01
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.
RELATOR : A
DEMANDADO : M
DEMANDANTE : G

SENTENCIA EMITIDA POR TRIBUNAL UNIPERSONAL DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: QUINCE

Chimbote, nueve de diciembre
Del año dos mil quince. -

ASUNTO:

Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número doce, de fecha catorce de enero del dos mil quince, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por don G contra la demandada M, sobre Indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios, vacaciones; en consecuencia, se ordena a la demandada cumpla con pagar al actor la suma de diecisiete mil seiscientos setenta y cuatro con 60/100 Nuevos Soles (S/. 17,674.60) más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia.

FUNDAMENTOS DE LA APELACION

La demandada alega en su recurso impugnatorio, en cuanto a la indemnización por Despido Arbitrario, que tal extremo ha sido amparado en merito a que supuestamente el supervisor de la demandada ante la constatación policial manifestó que se le había referido que el demandante había sido despedido, hecho que rechaza, indicando que en ningún momento se manifestó la referida afirmación, pues el demandante tenía un contrato de trabajo que vencía el 31 de diciembre del 2013, precisando que se conversó con el demandante para aclarar su conducta con respecto a su insatisfacción con la gratificación calculada, sin embargo el demandante en forma premeditada trajo un efectivo policial para acreditar un supuesto despido. En cuanto al pago de las vacaciones, indica que existe error en la sentencia impugnada, al ordenar un pago ya efectuado, precisando que ello lo acredita con la boleta de pago del mes de abril del 2012 anexada al escrito de contestación de demanda.

CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL UNIPERSONAL:

1. Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no solo la revisión de los errores indicando sino también de los errores procediendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera de clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador.

2. Que Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario De Apelación En El Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “el principio de congruencia dice – refiere De La Rúa – tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de estos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”; por lo que, en aplicación del indicado Principio, corresponde emitir pronunciamiento únicamente respecto a los argumentos expresados por la parte demandada en su recurso impugnatorio.

3. Que, la parte demandada alega su recurso impugnatorio, respecto a la indemnización por Despido Arbitrario, que tal extremo ha sido amparado en merito a que supuestamente al supervisor de la demandada ante la constatación policial manifestó que se le había referido que le demandante había sido despedido, hecho que rechaza, indicando que en ningún momento se manifestó la referida afirmación, pues el demandante tenía un contrato de trabajo que vence el 31 de Diciembre del 2013, precisando que se conversó con el demandante para aclarar su conducta respecto a su insatisfacción con la gratificación calculada, sin embargo el demandante en forma premeditada trajo un efectivo policial para acreditar un supuesto despido. En virtud a tal argumento de la apelante cabe señalar que de la revisión de la Copia Certificada de la Denuncia Policial, obrante en páginas 10, se dejó constancia que el supervisor de la empresa demandada, manifestó al agente policial, que mediante una llamada telefónica el gerente de la empresa demandada le informo que el ahora demandante se encontraba despedido y que por ende no se le permita el ingreso a su centro de trabajo, documento que no ha sido materia de cuestión probatoria alguna por la parte demandada en su debida oportunidad, habiendo adquirido medito aprobatorio, por lo que su alegación efectuada en su recurso de apelación no resulta atendible.

4. Que, en cuanto al pago de las vacaciones, indica que existe error en la sentencia impugnada al ordenar un pago ya efectuado, precisando que ello lo acredita con la boleta del pago del mes de abril del 2012 anexando al escrito de contestación de demanda. Ante tal argumento de la parte apelante, cabe señalar que la revisión de los medios probatorios, se verifican que a páginas 98, obra la Boleta de Pago del demandante, correspondiente a abril del 2012, en el cual figura que se le hace el pago por el concepto de “Remuneración Vacacional” por el monto S/. 1,800.00 nuevos soles; documental que se encuentra debidamente firmada por el demandante, medio probatorio que no ha sido cuestionado por ninguna de las partes, por lo que ha adquirido valor probatorio, por lo que siendo ello así, merituar tal documental, por ende, al monto estipulado por el A quo por concepto de vacaciones cabe sustraer el referido monto estipulado en la boleta de pago, esto es S/. 6,449.79 – S/. 1,800.00; resultando el monto de S/. 4,649.79, por lo tal extremo de la sentencia debería modificarse en dicho monto.

Por tales consideraciones, el Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia.

RESUELVE

CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número doce, de fecha catorce de enero del dos mil quince, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por don G contra la demandada M, sobre Indemnización por Despido Arbitrario, compensación por tiempo de servicios, vacaciones; en consecuencia, se ordena a la demandada cumpla con pagar al actor el monto que se **MODIFICA** en **quince mil novecientos noventa y cinco con 60/100 Nuevos**

Soles (S/. 15,995.60), más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia; con todo lo demás que contiene y es materia del grado; y lo devolvieron al Juzgado de origen.

ANEXO 2

Definición y Operacionalización de la variable e indicadores de calidad de sentencia – Primera Instancia

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

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

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

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">S E N T E N C I A</p>	<p align="center">CALIDAD DE LA SENTENCIA</p>	<p align="center">EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/No cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		<p align="center">CONSIDERATIVA</p>	<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple/No cumple 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido</p>

			<p>evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (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/No 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/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No 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/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique</p>

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

Anexo 3
Instrumento de recolección de datos

Sentencia de 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/No cumple**

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple/No cumple**

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple/No cumple**

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

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

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

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/No cumple**

Si cumple/No cumple

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

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple/No cumple**

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

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

el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple/No cumple**

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

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

Instrumento de recolección de datos

SENTENCIA 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/No cumple**

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

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

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

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

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/No cumple**

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

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/No cumple**

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

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple/No cumple**

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple/No cumple** (marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

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

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

y, que son baja y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4
Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

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

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa
(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

[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			[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes				X		7	[7 - 8]	Alta				
									[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja				

									4]											
									[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 resolutiva	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									
																			30	

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 resolutiva 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 resolutiva, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.

5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre pago de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones, contenido en el expediente N° 178-2014-0-2503-JM-LA-01, en el cual han intervenido en primera instancia: Juzgado Mixto de Huarmey y en segunda instancia: Sala Laboral de la corte Superior del Distrito Judicial del Santa.

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

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

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

Chimbote, 12 de enero de 2019



Diana Carolina Antúnez Gallardo
DNI N°70172794