



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
Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00055-2016-0-
2601-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE
TUMBES – TUMBES, 2018.**

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

**AUTORA
BACH. DIANA STEFANIA SAAVEDRA ZÁRATE**

**ASESOR
MGTR. LEODAN NUÑEZ PASAPERA**

**TUMBES – PERÚ
2018**

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Mgtr. José Daniel Montano Amador

Presidente

Mgtr. José Jaime Mestas Ponce

Secretario

Mgtr. Elvis Alexander Aponte Ríos

Miembro

Mgtr. Leodan Núñez Pasapera

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por darme la Vida, Fortaleza y Sabiduría necesaria en mi día a día.

A la Uladech Católica:

Por los conocimientos brindados a través de su plana de docentes, y coadyuvar en el proceso de preparación profesional.

Diana Stefanía Saavedra Zárate

DEDICATORIA

A mis padres....:

Por su apoyo y comprensión desde que inicié mis estudios universitarios.

A mi hijo....:

Lyam, por ser mi motor y motivo que me impulsa a ser mejor cada día, decirle que lo amo y espero me comprenda por no brindarle todo el tiempo necesario por razones de trabajo y estudio.

Diana Stefanía Saavedra Zárate

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – de Tumbes 2018?; el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad 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, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Calidad, indemnización, fundamentación, despido y sentencia.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance judgments on compensation for arbitrary dismissal and others, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00055-2016-0-2601- JR-LA-02, of the Judicial District of Tumbes - of Tumbes 2018 ?; the objective was: to determine the quality of the judgments under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected by convenience sampling; to collect the data, the techniques of observation and content analysis were used; and as a tool a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to the judgment of first instance, were of a very high, very high and very high rank; while, of the sentence of second instance: very high, very high and very high. In conclusion, the quality of first and second instance sentences was high and very high, respectively.

Keywords: Quality, compensation, grounds, dismissal and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Jurado evaluador de tesis.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de cuadro de resultados.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	13
2.1. ANTECEDENTES.....	13
2.2. BASES TEÓRICAS.....	17
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias.....	17
2.2.1.1. Acción.....	17
2.2.1.1.1. Concepto.....	17
2.2.1.1.2. Características del derecho de acción.....	18
2.2.1.1.3. Materialización de la acción.....	20
2.2.1.1.4. Alcance normativo.....	20
2.2.1.2. Jurisdicción.....	21
2.2.1.2.1. Concepto.....	21
2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción.....	23
2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional....	24
2.2.1.2.3.1. Principio de unidad y exclusividad.....	25
2.2.1.2.3.1.1. Principio de unidad.....	25
2.2.1.2.3.1.2. Principio de exclusividad.....	26
2.2.1.2.3.2. Principio de independencia jurisdiccional.....	26
2.2.1.2.3.3. Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.....	27
2.2.1.2.3.3.1. Principio de la observancia del debido proceso.....	27
2.2.1.2.3.3.2. Principio de tutela jurisdiccional.....	28
2.2.1.2.3.4. Principio de publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la ley.....	29
2.2.1.2.3.5. Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales....	30
2.2.1.2.3.6. Principio de la pluralidad de la instancia.....	31
2.2.1.2.3.7. Principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley.....	32
2.2.1.2.3.8. Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.....	32
2.2.1.3. Competencia.....	34
2.2.1.3.1. Concepto.....	34
2.2.1.3.2. Alcance normativo de la competencia.....	35
2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en materia laboral.....	35
2.2.1.3.3.1. Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo.....	35
2.2.1.3.4. Determinación de la competencia en el proceso en estudio.....	36

2.2.1.4. La pretensión	37
2.2.1.4.1. Concepto.....	37
2.2.1.4.2. Regulación.....	38
2.2.1.4.3. Elementos de la pretensión.....	39
2.2.1.4.4. Diferencia entre pretensión y acción.....	40
2.2.1.4.5. La pretensión en el proceso judicial en estudio.....	40
2.2.1.5. El Proceso	41
2.2.1.5.1. Concepto.....	41
2.2.1.5.2. Regulación.....	42
2.2.1.5.3. Funciones.....	42
2.2.1.5.3.1. Interés individual e interés social en el proceso.....	42
2.2.1.5.3.2. Función pública del proceso.....	42
2.2.1.5.4. El proceso como tutela y garantía constitucional.....	43
2.2.1.5.5. El debido proceso formal.....	44
2.2.1.5.5.1. Concepto.....	44
2.2.1.5.5.2. Elementos del debido proceso.....	45
2.2.1.5.5.2.1. Intervención de un juez independiente, responsable y competente.....	45
2.2.1.5.5.2.2. Emplazamiento válido.....	46
2.2.1.5.5.2.3. Derecho a ser oído o derecho a audiencia.....	47
2.2.1.5.5.2.4. Derecho a tener oportunidad probatoria.....	48
2.2.1.5.5.2.5. Derecho a la defensa y asistencia de letrado.....	49
2.2.1.5.5.2.6. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente.....	50
2.2.1.5.5.2.7. Derecho a la instancia plural y control constitucional del proceso.....	52
2.2.1.6. El proceso laboral	54
2.2.1.6.1. Concepto.....	54
2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral.....	57
2.2.1.6.2.1. Principio tutelar del trabajador.....	58
2.2.1.6.2.2. In dubio pro operario.....	59
2.2.1.6.2.3. Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	60
2.2.1.6.2.4. Principio de continuidad de relaciones laborales.....	61
2.2.1.6.2.5. Principios de primacía de la realidad.....	61
2.2.1.6.2.6. Principios procesales contemplados en la Ley N° 29497.....	62
2.2.1.6.2.7. Principios procesales contemplados en el código procesal civil....	62
2.2.1.6.2.8. Fines del proceso laboral.....	63
2.2.1.7. El Proceso ordinario laboral	63
2.2.1.7.1. Concepto.....	63
2.2.1.7.1.1. Trámite del proceso ordinario laboral.....	64
2.2.1.7.2. Las audiencias en el proceso.....	65
2.2.1.7.2.1. Concepto.....	65
2.2.1.7.2.2. Regulación.....	65
2.2.1.7.2.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio.....	66

2.2.1.8. Los puntos controvertidos en el proceso laboral.....	66
2.2.1.8.1. Concepto.....	66
2.2.1.8.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.....	68
2.2.1.9. Los sujetos del proceso.....	68
2.2.1.9.1. El juez.....	69
2.2.1.9.2. La parte procesal.....	70
2.2.1.9.2.1. Demandante.....	70
2.2.1.9.2.2. Demandado.....	71
2.2.1.9.3. La defensa legal.....	72
2.2.1.10. La demanda, la contestación de la demanda.....	73
2.2.1.10.1. La demanda.....	73
2.2.1.10.2. La contestación de la demanda.....	73
2.2.1.10.3. La demanda y la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio.....	74
2.2.1.11. La prueba.....	75
2.2.1.11.1. En sentido común y jurídico.....	77
2.2.1.11.2. En sentido jurídico procesal.....	77
2.2.1.11.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio.....	78
2.2.1.11.4. Concepto de prueba para el juez.....	79
2.2.1.11.5. El objeto de la prueba.....	80
2.2.1.11.6. La carga de la prueba.....	81
2.2.1.11.7. El principio de la carga de la prueba.....	82
2.2.1.11.8. Valoración y apreciación de la prueba.....	83
2.2.1.11.9. Sistemas de valoración de la prueba.....	84
2.2.1.11.9.1. El sistema de la tarifa legal.....	85
2.2.1.11.9.2. El sistema de valoración judicial.....	86
2.2.1.11.9.3. Sistema de la sana crítica.....	87
2.2.1.11.10. Operaciones mentales en la valoración de la prueba.....	88
2.2.1.11.10.1. El conocimiento en la valoración y apreciación de los medios de prueba.....	88
2.2.1.11.10.1.1. La apreciación razonada del juez.....	89
2.2.1.11.10.1.2. La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de las pruebas.....	90
2.2.1.11.10.1. Finalidad y fiabilidad de las pruebas.....	90
2.2.1.11.10.2. La valoración conjunta.....	91
2.2.1.11.10.3. El principio de adquisición.....	92
2.2.1.11.11. Las pruebas y la sentencia.....	93
2.2.1.12. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio.....	93
2.2.1.12.1. Documentos.....	93
2.2.1.12.1.1. Concepto.....	93
2.2.1.12.1.1.1. Clases de documentos.....	94
2.2.1.12.1.1.2. Instrumentos públicos o auténticos.....	95
2.2.1.12.1.1.3. Instrumentos privados.....	96
2.2.1.12.1.2. Documentos presentados en el proceso judicial en estudio.....	97

2.2.1.12.2. La declaración de parte.....	97
2.2.1.12.2.1. Concepto.....	97
2.2.1.12.2.2. Regulación.....	99
2.2.1.12.2.3. La declaración de parte en el proceso judicial en estudio.....	99
2.2.1.13. Las resoluciones judiciales.....	100
2.2.1.13.1. Concepto.....	100
2.2.1.13.2. Clases de resoluciones judiciales.....	100
2.2.1.14. La sentencia.....	102
2.2.1.14.1. Concepto.....	102
2.2.1.14.2. La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido.....	103
2.2.1.14.2.1. La sentencia en el ámbito normativo laboral.....	108
2.2.1.14.2.2. La sentencia en el ámbito doctrinario.....	109
2.2.1.14.2.2.1. La parte de exposición.....	110
2.2.1.14.2.2.2. La parte de consideración.....	110
2.2.1.14.2.2.3. La parte de disposición.....	111
2.2.1.14.2.3. La sentencia en el ámbito de la jurisprudencia.....	111
2.2.1.15. La motivación de la sentencia.....	112
2.2.1.15.1. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso.....	113
2.2.1.15.1.1. La motivación como justificación de la decisión.....	113
2.2.1.15.1.2. La motivación como actividad.....	114
2.2.1.15.1.3. La motivación como producto o discurso.....	114
2.2.1.15.2. La obligación de motivar.....	115
2.2.1.15.3. Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales.....	116
2.2.1.15.3.1. Exigencias de justificación fundada en los hechos.....	116
2.2.1.15.3.2. Exigencias de justificación fundada en derecho.....	117
2.2.1.15.4. Principios relevantes en el contenido de la sentencia.....	118
2.2.1.15.4.1. El principio de congruencia procesal.....	118
2.2.1.15.5.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.....	119
2.2.1.16. Medios impugnatorios.....	120
2.2.1.16.1. Concepto.....	120
2.2.1.16.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	122
2.2.1.16.3. Clases de medios impugnatorios.....	123
2.2.1.16.3.1. El recurso de apelación.....	125
2.2.1.16.3.2. El recurso de casación.....	127
2.2.1.16.3.2. El recurso de reposición.....	128
2.2.1.16.3.2. El recurso de queja.....	130
2.2.1.16.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio..	131
2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio.....	131
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia.....	131
2.2.2.2. Ubicación del despido arbitrario, la indemnización y beneficios	

sociales en las ramas del derecho.....	132
2.2.2.3. Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral.....	132
2.2.2.3.1. Despido arbitrario.....	132
2.2.2.3.2. Indemnización.....	132
2.2.2.3.3. Beneficios sociales.....	133
2.2.2.3.4. Asignación familiar.....	134
2.2.2.4. Desarrollo de instituciones jurídicas previas para abordar el asunto judicializado: indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales.....	134
2.2.2.4.1. El trabajo.....	134
2.2.2.4.1.1. Concepto.....	134
2.2.2.4.1.2. El trabajador.....	135
2.2.2.4.1.3. El empleador.....	136
2.2.2.4.1.4. Derecho del trabajo.....	137
2.2.2.4.1.5. Principios del derecho del trabajo.....	137
2.2.2.4.1.5.1. Irrenunciabilidad de derechos.....	139
2.2.2.4.1.5.2. Primacía de la realidad.....	139
2.2.2.4.1.5.3. Principio protector.....	140
2.2.2.4.2. El contrato de trabajo.....	141
2.2.2.4.2.1. Concepto.....	141
2.2.2.4.2.2. Elementos.....	142
2.2.2.4.2.2.1. Prestación personal.....	142
2.2.2.4.2.2.2. Subordinación.....	143
2.2.2.4.2.2.3. Remuneración.....	144
2.2.2.4.2.3. Formas de contratación laboral.....	145
2.2.2.4.2.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.....	146
2.2.2.4.2.3.2. Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial.....	147
2.2.2.4.2.3.3. Contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	148
2.2.2.4.2.4. Extinción del contrato de trabajo.....	149
2.2.2.4.2.4.1. Concepto.....	149
2.2.2.4.3. Remuneración.....	150
2.2.2.4.3.1. Aspectos conceptuales.....	150
2.2.2.4.3.2. Características.....	151
2.2.2.4.3.3. Clasificación.....	152
2.2.2.4.3.4. Remuneración mínima vital.....	153
2.2.2.4.3.5. Regulación.....	153
2.2.2.4.3.6. La indemnización en el proceso laboral.....	154
2.2.2.4.4. El despido.....	157
2.2.2.4.4.1. Concepto.....	157
2.2.2.4.4.2. Clasificación.....	159
2.2.2.4.4.2.1. Despido legal.....	159
2.2.2.4.4.2.2. Despido nulo.....	160
2.2.2.4.4.2.3. Despido arbitrario.....	162
2.2.2.4.4.2.4. La estabilidad laboral en la constitución.....	164
2.2.2.5. Beneficios Sociales.....	165

2.2.2.5.1. Concepto.....	165
2.2.2.5.2. Beneficios sociales y asignación familiar en la legislación peruana	166
2.2.2.5.2.1. Beneficios sociales remunerativos	167
2.2.2.5.2.1.1. Gratificaciones	167
2.2.2.5.2.1.1.1. Concepto.....	167
2.2.2.5.2.1.1.2. Clasificación.....	168
2.2.2.5.2.1.1.3. Cálculo para el pago de las gratificaciones.....	169
2.2.2.5.2.1.1.3.1. Trabajadores que perciben remuneraciones fijas.....	170
2.2.2.5.2.1.1.3.2. Trabajadores que perciben remuneraciones variables o imprecisas.....	171
2.2.2.5.2.1.1.4. Régimen normativo aplicable.....	172
2.2.2.5.2.1.1.5. Derecho de percibir gratificaciones.....	172
2.2.2.5.2.1.1.6. Requisitos para percibir la gratificación.....	173
2.2.2.5.2.1.1.7. Gratificaciones truncas.....	173
2.2.2.5.2.1.1.8. Liquidación de las gratificaciones en el caso en estudio.....	174
2.2.2.5.2.1.2. Descansos remunerados anuales (vacaciones)	175
2.2.2.5.2.1.2.1. Concepto.....	175
2.2.2.5.2.1.2.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional.....	176
2.2.2.5.2.1.2.3. Valor remunerativo de las vacaciones y disponibilidad.....	178
2.2.2.5.2.1.2.4. Vacaciones truncas o no gozadas.....	179
2.2.2.5.2.1.2.5. Liquidación por vacaciones truncas en el caso en estudio.....	181
2.2.2.5.2.1.3. Bonificación por tiempo de servicios.....	181
2.2.2.5.2.1.3.1. Concepto.....	181
2.2.2.5.2.1.3.2. Bonificación por tiempo de servicios en el caso en estudio...	182
2.2.2.5.2.2. Beneficios sociales no remunerativos	182
2.2.2.5.2.2.1. El seguro de vida	182
2.2.2.5.2.2.1.1. Concepto.....	182
2.2.2.5.2.2.1.2. Requisitos para adquirir el seguro de vida.....	183
2.2.2.5.2.2.1.3. Obligaciones del empleador.....	183
2.2.2.5.2.2.1.4. La prima y su monto.....	184
2.2.2.5.2.2.1.5. Suspensión de la relación laboral.....	185
2.2.2.5.2.2.1.6. El seguro de vida en el caso en estudio.....	185
2.2.2.5.2.2.2. Participación laboral: las utilidades	186
2.2.2.5.2.2.2.1. Concepto.....	186
2.2.2.5.2.2.2.2. Trabajadores excluidos.....	187
2.2.2.5.2.2.2.3. Trabajadores incluidos.....	187
2.2.2.5.2.2.2.4. Monto de participación.....	188
2.2.2.5.2.2.2.5. Base de cálculo.....	189
2.2.2.5.2.2.2.6. Distribución de las utilidades.....	190
2.2.2.5.2.2.2.6.1. En función de los días laborados.....	190
2.2.2.5.2.2.2.6.2. En función a las remuneraciones percibidas.....	190
2.2.2.5.2.2.2.7. Plazo para la distribución.....	191
2.2.2.5.2.2.2.8. Liquidación de utilidades en el caso en estudio.....	192
2.2.2.5.2.2.3. Compensación por tiempo de servicios (CTS)	192
2.2.2.5.2.2.3.1. Concepto.....	192
2.2.2.5.2.2.3.2. Regulación.....	193
2.2.2.5.2.2.3.3. Contenido de la CTS.....	193
2.2.2.5.2.2.3.4. Tiempo de servicios computable para la CTS.....	194

2.2.2.5.2.2.3.5. Trabajadores con menos de un mes de servicios al término del semestre.....	195
2.2.2.5.2.2.3.6. Liquidación de la CTS en el caso en estudio.....	195
2.2.2.5.2.3. Asignación familiar	195
2.2.2.5.2.3.1. Concepto.....	195
2.2.2.5.2.3.1.1. Regulación.....	196
2.2.2.5.2.3.2. Los que tienen derecho a percibirla.....	197
2.2.2.5.2.3.3. Liquidación de la asignación familiar en el caso en estudio.....	198
2.3. MARCO CONCEPTUAL	199
III. METODOLOGÍA	202
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	202
3.1.1. Tipo de investigación.....	202
3.1.1.1. Cuantitativa.....	202
3.1.1.2. Cualitativa.....	202
3.1.2. Nivel de investigación.....	203
3.1.2.1. Exploratorio.....	203
3.1.2.2. Descriptivo.....	203
3.2. Diseño de investigación.....	204
3.2.1. No experimental.....	204
3.2.2. Retrospectiva.....	204
3.2.3. Transversal.....	204
3.3. Unidad de análisis.....	205
3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	207
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	208
3.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	209
3.6.1. De la recolección de datos.....	210
3.6.2. Del plan de análisis de datos.....	210
3.6.2.1. La primera etapa.....	210
3.6.2.2. Segunda etapa.....	210
3.6.2.3. La tercera etapa.....	210
3.7. Matriz de consistencia lógica.....	211
3.8. Principios éticos.....	213
IV. RESULTADOS	214
4.1. Resultados.....	214
4.2. Análisis de resultados.....	216
V. CONCLUSIONES	220
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	224
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia.....	263
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	297
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	309
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.....	319
Anexo 5: Declaración de compromiso ético.....	330
Anexo 6: Cuadros.....	331

ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

	Pág.
Resultados de la sentencia de primera instancia.....	331
Cuadro 1 (A). Calidad de la parte expositiva.....	331
Cuadro 2 (B). Calidad de la parte considerativa.....	333
Cuadro 3 (C). Calidad de la parte resolutive.....	350
Resultados de la sentencia de segunda instancia.....	352
Cuadro 4 (D). Calidad de la parte expositiva.....	352
Cuadro 5 (E). Calidad de la parte considerativa.....	354
Cuadro 6 (F). Calidad de la parte resolutive.....	363
Resultados consolidados de las sentencias en estudio.....	365
Cuadro 7 (G). Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	365
Cuadro 8 (H). Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	367

I. INTRODUCCIÓN

La indagación de estudios sobre la importancia de las decisiones de un proceso jurídico determinado, suscito analizar el entorno provisional y espacial del cual se manifiesta, porque en intervalos auténticos las decisiones se componen en un resultado de la diligencia del individuo que trabaja en nombradía y en función de la administración.

En el entorno internacional:

Con respecto a España, según (Gutiérrez, Vázquez, y Vallés, s.f.), investigaron la *“Eficiencia de la administración de justicia en españa y en sus comunidades autónomas”*, y sostienen que: El sistema de justicia de españa, es pieza de rigurosos reproches, que lo tildan de ineficaz y lento. Una mayoría importante del grupo social y de profesionales de la administración de la judicatura, estima que la carencia de medios es el problema de su inadecuado funcionamiento, y exigen se amplié las inversiones, ya que en teoría, esto conduciría a un importante mejoramiento del servicio estatal, que se aprecia como vital, para alcanzar la confianza jurídica que toda nación requiere, y que se logra con sistema de justicia idóneo. Por otro lado, en lo socio económico, hallaron que el régimen legal, es un ingrediente esencial para la subsistencia de los individuos y para el ejercicio económico. Las riquezas del mercado, exigen regímenes legales que estimulen la innovación de valoración, a través de apropiados derechos de pertenencia. Por otra parte, distintos hallazgos, se visualizaron entorno a la administración de justicia, que fueron: “inapropiada

suficiencia de recursos en la zona”, afectación de periodos dentro del proceso y durabilidad de los mismos.

Por lo que se refiere a Costa Rica, (Estado de la Justicia, 2015) afirma que: En el actual periodo el poder judicial ha sobrellevado un debilitamiento en las evaluaciones sobre credulidad cívica y no se escabulle a las objetivaciones que se realizan al régimen gubernamental, en este asunto sobre su competencia para ofrecer un fallo diligente, satisfecho e idéntico para la totalidad. Pese a que este desgaste lo resiste también la generalidad de las organizaciones gubernativas, colisiona de forma característica por que el poder judicial es una de las bases del gobierno democrático justo. En asuntos de derechos humanos, la pretensión es que el poder judicial respalde a los beneficiarios con una protección real de sus derechos en el total desarrollo, indistintamente de si el producto terminado es una decisión u distinto modelo de dictamen.

En Chile, según Vargas, Peña, y Correa, (s.f.) sostienen que: por diversos motivos, el ambiente en América Latina deja mucho que advertir en el entorno de instituciones. Las naciones de las regiones suelen tener aparatos gubernamentales frágiles y con muy poca confianza en sus instituciones. En nuestras naciones las lealtades subjetiva reemplazan a la confianza ideal en las instituciones. La administración estatal de América Latina tiene considerables niveles de ineficacia y la modernización del ente gubernamental escasa. Es así que los sistemas de justicia de las naciones de la región se encuentran en riesgo de quedarse atrás junto con los procesos de actualización en tecnologías. Esto no por escases de iniciativas sino porque la reforma de justicia es

tarea pendiente desde hace algún tiempo en América Latina debido a carencias de enfoque.

En México (Romero, 2013) refiere que: la marcha pausada, ineficaz y no regular de los procesos judiciales, se traducen en demoras sin explicación ni solución alguna al proceso con autonomía de que tal tardanza se deba a la calmada actuación del juzgador al emitir su decisión. El mal funcionamiento es base de dichos problemas en el sistema de justicia, ya que una justicia lenta se asemeja a una justicia ausente para los justiciables.

En Uruguay, según Vescovi (s.f.), no se puede ignorar que haya en nuestra estructura insuficiencias, correspondientes al acercamiento de la objetividad que reimprimen las insuficiencias habituales de nuestras naciones hispanoamericanas. Es así que la idónea administración de justicia es importante para las naciones.

En relación al Perú:

Según Ramírez (s.f.) sostiene: actualmente la administración de justicia es una asistencia estatal llevada a numerosos individuos de la manera más eficaz y procurando el mayor acceso posible, disminuyendo las diferencias sociales. Respecto a esto, en los últimos años se ha ido deteriorando la imagen que perciben los ciudadanos respecto de la administración de justicia en el Perú. Lo dicho hasta aquí supone que, a través de la administración de justicia se pone en uso la capacidad jurisdiccional. Es decir que se juzgue y se ejecute lo juzgado. Asimismo, el derecho a

jurisdicción se les concede a los miembros de la sociedad, esta misma es la que peticiona lo más justo, y que se manifieste con prontitud. Esta función de administrar justicia le corresponde al juzgador mediante sus sentencias, las cuales son producto de un conglomerado de actos que se le llama proceso.

De igual manera, el autor (Quiroga, s.f.), nos dice al respecto: Una idónea administración de justicia, no tan solo debe concentrarse en dar cumplimiento a los matices formalistas de todo proceso, sino que dará una idónea tutela eficaz sobre cualquier caso que los administrados soliciten al cuerpo jurisdiccional.

Más aún, por lo que concierne a Ledesma citada en (Gutiérrez, Torres, Esquivel y Gaceta, 2015), hallaron que: Año a año aproximadamente doscientos mil expedientes elevan la recargada actividad procesal del sistema de justicia. A comienzos del año 2015, la sobrecarga heredada de otros años era de un millón ochocientos sesenta y cinco mil, trescientos ochenta y uno, de expedientes pendientes de resolución. Esto es, si llevamos a cabo una ampliación obtendremos que cada cinco años un millón nuevo de documentos se incluyen a la ya fatigosa sobrecarga procesal. Esto simbolizaría que a comienzos del año 2019 la sobrecarga de otros años que se heredó subiría a dos millones seiscientos mil documentos pendientes de resolución. Estos dígitos manifiestan algo indiscutible: el gran número de causas que se entablan año tras año en el sistema judicial supera el aforo de resolución que puede tener la institución. Así mismo, como ya se sabe la recargada actividad procesal trae como resultado que los procesos de la judicatura se hagan tardíos y que el servicio estatal de justicia se menoscabe.

Por otra parte, llegado a este punto respecto a la administración de justicia (Minjus, 2017), afirma: Los sondeos respecto de la apreciación de la corrupción llevada a cabo en el Perú, en el 2015, arrojó que el sesenta y uno por ciento de personas estiman que la corrupción de empleados públicos y gobernantes es uno de los principales dilemas peculiares que tiene el ente estatal. En lo que concierne a la apreciación de actos deshonestos, en el 2015, el cincuenta y tres por ciento de ciudadanos que fueron sondeados estimaba que coexistía privilegio de esta muestra de casos adecuados a pactos de empleados públicos deshonestos y aquellos que tenían que aplicar castigo. Estas praxis deterioran la legalidad de instituciones del sistema de la judicatura simbolizando un reto de toma de actuaciones quitar del sistema de la judicatura núcleos de actos deshonestos. Lo exhibido demuestra que el gobierno estatal, ha dirigido acciones para confrontar este dilema, no obstante una idónea gestión, necesita de planes y gestiones eficaces, que estén en capacidad de mitigar estos problemas, ya que generan opiniones poco satisfactorias respecto al desempeño gubernamental.

Para el autor Barrios (2014), afirma que: la enorme deuda que poseemos es la tardanza en el sistema judicial, sin embargo la ineficaz conexión con los administrados, el oscurecimiento en la judicatura, etc., han dado una mala imagen en la estimación de las sociedad con relación a la labor que desarrollan los magistrados y magistradas, en consecuencia para lograr una mejor imagen en la estimación del sistema de justicia se tenga que enmendar las diversas insuficiencias e impulsar la modernización, mejora y reforma del sistema judicial, solo así se lograra un mejor desempeño y adecuado funcionamiento de la justicia.

En el medio local:

Las diversas manifestaciones llevadas a cabo por los ciudadanos en reproche del sistema judicial y sus carencias, nos demuestran que dichos usuarios no se encuentran satisfechos con la administración judicial. Así varias encuestas han hallado deficiencias en el ente estatal, lo cual se traduce en lentitud en el órgano judicial, sobrecarga de labores, demora en la resolución de causas, etc. Para mejorar esta situación así como la desconfianza que tiene los ciudadanos en el órgano de justicia, se debe mejorar circunstancialmente dicho sistema que permita garantizar una justicia eficiente para la ciudadanía. (Pacheco, 2018)

El alto índice de desconfianza que recae sobre el sistema de justicia, y que con el tiempo se agudizo, nos hace pensar que las reformas que se dieron tiempo atrás no son suficientes para combatir los problemas que aquejan a la sociedad, la deteriorada imagen del órgano judicial también contribuye a esta situación. Por otro lado, en tiempos actuales es de suma urgencia una reforma total del órgano de justicia con la firme finalidad de hacer frente a estos dilemas y transformar dicho sistema. En otras naciones las reformas han contribuido a la mejora de los órganos que administran justicia, es así que en nuestro país es de vital transcendencia que se lleven a cabo, para asegurar una idónea administración de justicia y así los ciudadanos vean satisfechos sus derechos. (Quispe, 2018)

La administración de justicia juega un rol importante en el interior de una sociedad, así se debe procurar su adecuado funcionamiento y supervisar su correcta aplicación,

de esta manera se asegura que los administrados reciban una idónea tutela del ente estatal para la exigencia de sus derechos que son reconocidos constitucionalmente en casi todas las naciones, por otro lado, el mejoramiento del sistema de la justicia contribuirá a cambiar la percepción de la imagen judicial que en la actualidad se encuentra deteriorada por la falta de reformas o la ausente iniciativa que habido para transformar de forma completa el órgano de justicia. (León, 2018)

En el entorno universitario:

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2013).

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

de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02, perteneciente al 2° Juzgado de trabajo supraprovincial de la ciudad de Tumbes, del Distrito Judicial de Tumbes, que comprende un proceso sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda (fol. 429 a 445), sin embargo al haber sido apelada (fol. 459 a 473), motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia (fol. 482-487), donde se resolvió: confirmar la (Res. N° 06) de fecha 17/04/2016, que declara fundada la demanda de indemnización por despido arbitrario y otros.

Más aún, en concepto de periodos se habla de un proceso judicial que desde la presentación de la demanda data de, 22/01/2016, al tiempo en que se emitió la decisión de segunda instancia, data de 06/05/2016, se cumplieron 03 m. y 14 d.

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 y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – de Tumbes; 2018?

“Para resolver el problema se traza un objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre

Indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – de Tumbes; 2018”.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

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

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

“4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la 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”.

El análisis se justifica, debido a que surge de las manifestaciones que se dilucidan en el entorno mundial e interno, es ahí donde el sistema de justicia no posee la certidumbre de la sociedad, es así que entorno a ella se crean descontentos por las condiciones censuradas que le estremecen, lo que apresura a aplacar de manera inmediata, ya que la justicia es fundamental en el ordenamiento económico, pues en un sistema donde no exista predecibilidad y confianza no se desarrollan los países de manera sostenible y eficiente.

Más aún, lo exhibido en el presente análisis, no es acometer la restitución de la nebulosa actual, ya que se contempla su diversidad, la misma que implica al país, sino que conlleva a la necesaria puesta en marcha de dinamismo, pues el producto nos ayudara a cimentar las decisiones, las estrategias de labores en ejecución de la funcionalidad de la jurisdicción, la intención es cooperar a la transformación, particularidad en la que se basa su provecho y aportación.

Todavía cabe señalar, que estos motivos sobresalen al provecho que traería su producto, ya que se aplicará de manera rápida y oportuna a sus receptores, estos mismos, que conducen la maquinaria del régimen de gobierno en el sistema de justicia, así como a los encargados de la elección e instrucción de los jueces, operadores de justicia, y plantilla judicial, quienes conocen que los fallos

jurisdiccionales son resultados fundamentales en la disolución de las colisiones, empero se hace necesario demostrar visiblemente su responsabilidad y colaboración en beneficio del gobierno y los residentes.

Por otro lado, es necesario humanizar a los juzgadores y demás operadores de justicia, para que elaboren decisiones, que no solo, se apoyen en hechos y normatividad vigente, sino que también necesitan de otras obligaciones, como acuerdos, responsabilidades que concienticen, la preparación en métodos de redacción, y análisis de temas actualizados de acuerdo al cambio de los tiempos en los que vivimos, fomentar la igualdad de los sujetos procesales, etc., de modo que el contenido de las decisiones jurisdiccionales sean tangibles y de fácil acceso a los administrados quienes no cuentan con preparación en derecho, lo que debe estar dirigido a garantizar la eficaz vía de comunicación entre administrados y gobierno.

El fin es aportar y disminuir el desprestigio social que atraviesan las más importantes instituciones gubernamentales en la actualidad, y que se plasman a diario en los sondeos, y vías de comunicados, en la enunciación de reclamaciones y acusaciones, que manifiestan los ciudadanos en forma continua, ya que sienten desprotección de sus derechos fundamentales.

Llegado a este punto, estas investigaciones contribuyen hacer un análisis de la calidad de las sentencias emitidas aplicando parámetros considerados en los marcos normativos, doctrinarios y jurisprudenciales relacionados con la sentencia. Asimismo, servirán para los responsables de la función jurisdiccional del ámbito

nacional, regional y local, y los usuarios de la administración de justicia.

En consecuencia, los resultados son de interés para quienes dirigen las instituciones, porque se constituyen en fundamentos fácticos para diseñar, sustentar y ejecutar políticas de mejora continua orientadas a disminuir o resolver insatisfacciones de los usuarios y litigantes.

En suma, también servirán para motivar a las autoridades, profesionales y estudiantes de la carrera de derecho, así como a la sociedad en general a tomar conocimiento de la realidad de la administración de justicia, participar en los procesos de reforma y buscar en conjunto un modelo adecuado para una correcta Administración de Justicia.

Dicho de otro modo, es vital enfatizar que el propósito de la indagación ha tenido en cuenta la elaboración de una atmosfera singular para llevar a cabo el derecho de análisis y examinar las decisiones de la judicatura, con los términos legales, según lo contemplado en el (art. 139.20, Const. P.P.).

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Accatino (2003), en Chile, investigó: *La Fundamentación de las sentencias: ¿un rasgo distintivo de las judicatura moderna?*, en éste análisis, el autor sostiene que: a) (...) la sentencia no es otra cosa que la decisión de una contienda sostenida con razones por una y otra parte, esa decisión debe ser también racional, y no puede serlo sin tener fundamentos en qué apoyarse; si los tiene, ellos deben aparecer, así como aparecen los que las partes han aducido en el juicio, que, siendo público, nada debe tener de reservado y con toda diligencia ha de procurar alejarse de cuanto parezca misterioso. (...) Admitir sentencias no fundadas equivale en nuestro concepto a privar a los litigantes de la más preciosa garantía que pueden tener para sujetarse a las decisiones judiciales. b) Desde esta perspectiva la motivación pública de las sentencias adquiere el sentido de expresar un compromiso con las razones generales que fundan una decisión particular y cumple una función instrumental a la certeza y la previsibilidad del derecho, valores ligados a la tutela de la autonomía individual y característica de la cultura política y jurídica de la modernidad. (párr. 49-55)

Zuleta (2005), en México, investigó, *La fundamentación de las sentencias judiciales. Una crítica a la teoría deductivista*, y sus resultados fueron: A.- En nuestra cultura jurídica se requiere, como condición de buen ejercicio de la función de administrar justicia, que las decisiones de los jueces sean fundadas en derecho. Este requisito suele expresarse diciendo que la decisión debe constituir una “derivación razonada del derecho vigente”. La ausencia de tal cualidad puede determinar que la sentencia sea declarada nula por carecer de un elemento esencial para que pueda ser reconocida

como acto jurisdiccional. B.- (...) la fundamentación de la sentencia comprende las siguientes operaciones: a) clasificación o subsunción del caso individual en algún caso genérico; b) determinación de la solución (genérica) que el sistema normativo correlaciona al caso genérico; c) derivación de la solución para el caso individual mediante las reglas de inferencia del sistema. (pp. 59-62)

Salas (2006), en Costa Rica, investigó, *¿Qué significa fundamentar una sentencia? O el arte de redactar fallos judiciales sin engañarse a sí mismo y a la comunidad jurídica*, y sus conclusiones fueron: a) Hay básicamente dos diferentes formas de fundamentar las decisiones de los jueces: mediante argumentos normativos o empíricos. La dogmática jurídica prefiere la argumentación normativa, lo que conduce, en no pocas ocasiones, a un tipo de actividad judicial caracterizado por pseudo-argumentos intuitivos de corte esencialista (la “naturaleza jurídica”, los “principios generales del Derecho”, la “Justicia”, “la Verdad”). b) En contra de este tipo de fundamentación, nosotros hemos apelado por un mayor uso de argumentos de tipo empírico en las decisiones judiciales, conscientes de que su empleo entraña dificultades a veces insalvables. La principal de estas dificultades reposa en el hecho de que la sociedad, en general, exige de los tribunales una “justicia” que sea racional, objetiva, imparcial y verdadera. (p. 15)

Sierra (2008), en Colombia investigó: *La administración de justicia en el estado social de derecho privatizado*, y sus conclusiones fueron: la localización del entorno en el cual está la administración judicial en el ente estatal y social nos posibilita, casi como un resultado requerido, tener en cuenta las consecuencias de las decisiones, ya

que por un sentido los indicadores de validación, y por otro sentido la característica no suplementarias de la justicia para llenar las deficiencias de la administración en lo que respecta al control y la vigilancia, nos ubica en un lado en donde los fallos de la judicatura pueden tener consecuencias en la economía, por ello se necesita decisiones que sean predecibles y que generen confianza en los justiciables de que sus derechos serán tutelados como lo prevé la norma fundamental.

Cordón (2012), en Guatemala investigó: *Motivación judicial, exigencia constitucional*, y concluyo lo siguiente: la fundamentación de las decisiones judiciales forma parte de una exigencia indispensable de a tutela jurisdiccional. Dicha demanda habitual de toda manifestación emitida por los órganos de justicia, es parte del derecho a que se expida una decisión fundamentada en derecho. La fundamentación de las decisiones se basa en el requerimiento de que el órgano judicial haga de conocimiento oficial las razones que le han llevado a decidir de determinada manera, manifestando de esa forma que su sentencia no es resultado de la parcialidad, sino de la recta actuación de las funciones del órgano jurisdiccional que le han sido otorgadas, esto es, resolviendo la disputa que le ha sido puesta a su saber, en adecuada aplicación del derecho de los administrados. A través de la fundamentación de las decisiones, el juzgador hace de conocimiento general los raciocinios que le han llevado a emitir dicha decisión, cualquiera que esta sea, permitiendo a las partes procesales el control posterior por órganos de mayor jerarquía. Así la responsabilidad de fundamentar las decisiones de la judicatura, tiene las finalidades próximas: asegurar y permitir el control de la sentencia por órganos de mayor jerarquía, incluyendo el control constitucional, alcanzar el convencimiento de

las partes acerca de la adecuada justicia y eficiente rectificación sobre fallos judiciales que puedan afectar derechos de los administrados, demostrar el trabajo desarrollado por el juez para asegurar una decisión que carezca de parcialidad.

Franco (2016), en Paraguay, investigo: *Análisis epistemológico de las decisiones judiciales de la sala constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Paraguay*, y sus conclusiones fueron: a) (...) las sentencias deberán contener una argumentación valorativa que atienda solo al criterio ideal de justicia. En este Estado Constitucional hay un giro interesante en la importancia que se concede a la justicia, se resolverá conforme a la ley siempre y cuando esta ley sea justa. Pese a ello, dependerá de la templanza, serenidad, coherencia, firmeza, independencia y autoridad de los jueces al momento de interpretar la norma y su aplicación al caso. b) Es así que, un jurista no puede prescindir de la ciencia centrada en el derecho vigente en orden a su sistematización, descripción e interpretación, sino que debe atender además a su valoración o a los principios fundamentales del derecho. c) La elección de la razón jurídica para decidir en un sentido, de todas las posibles decisiones jurídicas, servirá para que la sociedad conozca sobre cómo se decidirá en casos futuros. d) La aplicación del derecho por los jueces es hecha alejándose de la mera neutralidad de la norma jurídica. La ciencia jurídica debe buscar la justicia y la equidad. (pp. 69- 72)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio

2.2.1.1. Acción

2.2.1.1.1. Concepto

Se define al derecho de acción como actuación de fondo procesal, encaminada a realizar una exigencia frente al órgano de la judicatura. Así mismo, dicho órgano al conocer la petición, está en obligación de dar inicio al proceso judicial, el cual contara con los avales de la legislación, así como contemplar un proceso debido. (Angeludis, s.f.)

La acción se manifiesta como instrumento esencial, a través del cual el individuo logra acercamiento a la debida jurisdicción, definida a tal como competencia publica llevada a cabo por el ente gubernamental, el cual soluciona controversias, con la finalidad de satisfacer intereses de los justiciables. (Montilla, 2008)

Se dice que es el poderío jurídico que se le concede al ciudadano, de reclamar al órgano judicial la complacencia de sus peticiones. De otro lado, el termino acción es empleado como derecho, sin embargo en lo procesal se entiende como una fórmula que la legislación otorga a los ciudadanos para ejercitar sus derechos en juicio. Esto es así, que no se hablaría de acción sin encontrarse un derecho que la tutele, ya que la acción es una vía, que busca obtener un derecho. (Rubín, 2012)

Se enmarca a la acción a partir de la identificación del derecho a la tutela jurisdiccional, ya que es un derecho de corte constitucional, que se vale de una petición por medio de la cual, se reclama la tutela del ente estatal, sin embargo esta exigencia tiene que ser debida y fundamentada. (González, 2011)

2.2.1.1.2. Características del derecho de acción

En opinión del autor Montilla (2008), respecto de las características de la acción, sostiene que: *a. Derecho o Poder Jurídico*: se basa en el poder de ejercitar determinadas acciones; *b. Público*: es decir le corresponde a todos los justiciables, así como también se ejercita frente al ente estatal, representado por los órganos de la judicatura. En conclusión proviene de la competencia pública y avala el ordenamiento jurídico y de la sociedad; *c. Abstracto*: se refiere que la acción es innata al sujeto, no proviene de ningún asunto determinado, ni su coexistencia o uso esté vinculado a algún hecho o derecho específico; *d. Autónomo*: se vincula en cierta manera a la antes mencionado, ya que este derecho de acción no está supeditada a algún otro derecho, ni menos al derecho material exigido; *e. Bilateral*: en la mayoría de legislaciones se incorpora el derecho de acción, como derecho del que también goza la parte contraria para su defensa en juicio contradiciendo la petición presentada, por lo que se habla de una bilateralidad; *f. Metaderecho*: este derecho viene dado por la confirmación del derecho a la judicatura como uno de corte constitucional y reconocido por declaraciones internacionales de derechos humanos.

De otro lado, en opinión del autor Illanes (2010), sobre las características del derecho de acción nos dice: *a. Autonomía*: Significa que es autosuficiente de los derechos

subjetivos, así mismo el derecho de acción es una herramienta, ya que se delimita mediante la petición; *b. Universal*: Se refiere a que se ejercita ante el juzgador; *c. Potestativo*: Se trata de un derecho independiente y así mismo concede poder al individuo, para emplearlo; *d. Genérico y Público*: Significa que el derecho de acción se encuentra reglamentada por preceptos sustantivos de características públicas; *e. Concreto*: Es un derecho preciso ya que se corresponde al sujeto cuando se le ha reconocido alguno de sus derechos intrínsecos.

Hay que mencionar además que para el autor Martel (2003), de acuerdo a las características del derecho de acción, las explica de la siguiente forma: *a. Es un derecho autónomo*: se dice que es autárquico del derecho individual (la petición) que se exige en el proceso; *b. Es un derecho abstracto*: se dice que pone a funcionar los órganos de la judicatura mediante el proceso. Es decir es un derecho que le corresponde a todo individuo por el hecho de serlo, ya sea que se le conceda o no la razón u logre una fallo beneficioso o no; *c. Es un derecho público*: se refiere a que no solo se encamina frente a la contraparte, demás se dirige frente al ente gubernamental representado por el juzgador.

Se debe agregar que según Águila (2010), expone que la acción manifiesta las características siguientes: *a. Es una especie dentro del Derecho de Petición*: se hace alusión al derecho de presentarse frente a la autoridad; *b. Es un derecho subjetivo, público, abstracto y autónomo*: significa que se le otorga a toda persona sea jurídica o natural, con el objetivo de solicitar la tutela judicial del ente gubernativo.

2.2.1.1.3. Materialización de la acción

El derecho de acción se realiza por medio de la demanda, en la cual se encuentra la petición, esto es, el pedido del demandante para la manifestación en un derecho en su beneficio con la finalidad que se le reconozca frente al demandado en el fallo del juzgador. (Monteagudo, 2010)

La acción se ubicaría como una clase en el interior del derecho de pretensión, que no es más que el derecho de presentarse frente a la jurisdicción. La acción es un derecho de naturaleza intrínseca, estatal, ideal e independiente que les corresponde a las personas ya sean naturales o jurídicas con el fin de solicitar tutela de la jurisdicción del ente gubernativo. (Távora, 2017)

En lo que respecta al derecho de acción y jurisdicción son definiciones concordantes ya que la acción es el derecho a la debida jurisdicción. Así mismo, la demanda es la concreción del derecho de acción. (Palacios, 2015)

La acción se personifica mediante la demanda la misma que incluye la petición, que es lo que se solicita en la demanda (Martel, 2003).

2.2.1.1.4. Alcance normativo

Por este derecho de acción toda persona, ejercitando su derecho a la tutela judicial, sea de manera directa o por representante legal, puede solicitar al órgano judicial la resolución de una controversia o un conflicto de interés (Guerra, 2017).

El código procesal civil peruano, emplea de manera usual la definición acción como derecho material, que se discute en el interior del proceso. Así mismo, se considera al derecho de acción como irrevocable e intransferible. (Monroy, s.f.)

Por otra parte, según lo estipulado por el código procesal civil peruano en su artículo 2, nos dice: Por ser titular del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, el emplazado en un proceso civil tiene derecho de contradicción.

Se puede mencionar el precepto comprendido en el art. 3, del código procesal civil peruano, que determina: el derecho de acción y contradicción en el proceso no aceptan límites para ser ejercidos, sin inconvenientes de las exigencias procesales contempladas en el código. (Cajas, 2011)

2.2.1.2. La jurisdicción

2.2.1.2.1. Concepto

El reconocido autor, Eduardo J. Couture (citado en Agudelo, 2007) afirma que: la idea de jurisdicción, en primer término, reconoce los componentes formales o exteriores, lo que hace referencia a la asistencia de las partes procesales (demandante, demandado), de los juzgadores, así como de los procedimientos determinados en la legislación (esto es la jurisdicción actúa con convenio a un sistema de controversia que se denomina procedimiento, el cual expone la coexistencia del acto). Además, incluye el componente del asunto, que hace referencia a la coexistencia de una disputa con significación jurídica que debe ser resuelto a través de decisiones capaces de alcanzar poder de cosa juzgada. En suma,

relaciona el componente práctico, con la labor de solucionar disputas y dilucidar discusiones, una de las finalidades principales del ente estatal. Posteriormente, conceptúa a la jurisdicción en los términos siguientes: actividad pública desarrollada por órganos pertenecientes al ente estatal, con los medios solicitados por la legislación, en donde por actuaciones de juicio, se establece el derecho de las partes, con el fin de resolver sus disputas y discusiones con importancia jurídica, a través de fallos con poder de cosa juzgada.

Al mismo tiempo, Priori (s.f.) sostiene que: el poder jurisdiccional es ejecutado por órganos a los cuales la norma fundamental les otorga dicho poder, empero, esto no significa que dicho poder pueda ser ejecutado en cualquier ámbito. Esto es, un juzgador por el hecho de serlo ejecuta la jurisdicción, con todas las facultades que esto supone, su uso se halla restringido a de manera legal en función de criterios establecidos. De esa manera, es la norma fundamental la que otorga el poder de jurisdicción, pero la legislación determina en el interior de que entorno es legítimo el empleo de dicho poder. La competencia, tiene relación con los entornos en los cuales resulta legítimo el ejercicio del poder de jurisdicción.

Para el autor (Aguilar, 2014) sostiene: la jurisdicción puede ser conceptuada como poder de la judicatura conformada por juzgadores y magistrados a quienes por su autonomía y subordinación a la ley y derecho, ejecutan exclusivamente el poder de jurisdicción, en suma, se encuentran manifiestamente facultados para la solución de jurídica, fundamentada, e irrefutable de disputas, asegurando tutela de los derechos, el control de la legitimidad, así como complementar el orden jurídico, es el poder que

se concede a los órganos de la judicatura.

Así la distinguida autora Ledesma (2012) afirma: la jurisdicción es la declaración de la independencia que se expresa en la potestad única de enjuiciar. Solo los que se encuentran facultados de autoridad lo pueden realizar, una vez que sus fallos son ejecutados adquieren la calidad de cosa juzgada.

2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción

Para el autor Agudelo (2007), en referencia a los elementos de la jurisdicción expone: *a. El poder de la gnotio*: Este componente avala el derecho de crear certidumbre a quien dirige el proceso, con los materiales dados en el proceso; *b. Vocatio*: Esta potestad posibilita al individuo a que se presente en el proceso; *c. Coercitio o el poder de coerción*: Permite al juzgador del proceso pueda ejecutar sus potestades de disciplina y sanciones cuando se observe fraude en el proceso o infrinja la moral del proceso; *d. El poder de decisión o iudicium*: Es la potestad de dictar sentencia manifestando el derecho que pertenece al justiciable; *e. El poder de executio o imperium*: Es la potestad que posibilita al juzgador a través de actos de coacción, haga ejecutar la orden comprendida en su fallo.

En opinión del autor Quisbert (s.f.), afirma que los elementos de la jurisdicción son: *a. Notio*: Poder de fijar la legislación en el asunto específico; *b. Vocatio*: Capacidad para saber de la petición de un concreto individuo del proceso; *c. Coertio*: Poder de emplear la fuerza del público para hacer cumplir sus sentencias; *d. Iuditio*: Poder de emitir una decisión fijando la legislación al asunto determinado, lo que constituye

pieza importante de la jurisdicción; *e. Executio*: Poder que se le otorga al órgano de la judicatura para que ejecute lo sentenciado.

Todavía cabe señalar que para Bautista (2007) elementos de la jurisdicción son:

- a. Notio*: Hace alusión al derecho de tomar conocimiento del asunto en controversia.
- b. Vocatio*: Es la capacidad de exigir a las partes que se presenten en el juicio.
- c. Coertio*: Es el uso de la fuerza para que se cumpla lo contenido en el fallo.
- d. Judicium*: Es la autoridad para emitir decisiones y dar fin a la disputa.
- e. Executio*: Es hacer ejecutar las sentencias por medio del auxilio de la fuerza pública.

De otra parte Palacios (2015) de acuerdo a los elementos de la jurisdicción señala: *a)*

El elemento subjetivo: Incluye al juez, partes y terceros que intervienen en el proceso; *b) El elemento formal*: Se refiere a los procedimientos para solucionar las pretensiones que se expresan con recursos y la impugnación, etc.; *c) El elemento material*: se refiere a la finalidad de los procesos y la función que cumplen.

2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

Para el autor Priori (s.f.), afirma que: “Hace alusión, a los cimientos en los que se desarrollan los institutos procesales, pudiendo extender o limitar una determinada norma o la forma de su utilización”.

El autor Bautista (2006) refiere que los principios son líneas directrices en el interior del proceso en donde toman protagonismos los institutos procesales, ya que estos se

relacionan con la realidad de la sociedad en la que tienen que actuar, amplificando o limitando el marco de su empleo.

Según Aguilar (2014) no dice sobre los principios que son guías en donde se desenvuelven las instituciones procesales y las cuales orientan el sentido de la norma que debe ser utilizada.

2.2.1.2.3.1. Principio de unidad y exclusividad

2.2.1.2.3.1.1. Principio de unidad

Se refiere al anhelo autonomía de la jurisdicción como supremo aval de toda persona, por lo que la unidad de la jurisdicción obliga a que los tribunales acojan formas determinadas de organizarse y funcionar. Así este aval se idea también sobre los sujetos en cuanto es un derecho elemental a un juzgador común establecido por la legislación en las expresiones mencionadas. (Chocrón, 2005, p. 675)

Se entiende a la unidad de la jurisdicción que existe en un punto de la administración de la judicatura, que es el que encamina a la jurisdicción, ya que nadie debe ser apartado del juez natural que de acuerdo a la legislación le concierne. (Távora, 2017)

El mencionado preámbulo está contemplado en el art. 139.1 de la ley fundamental peruana el cual nos dice respecto de la unidad y exclusividad de la competencia de la jurisdicción. No se puede fijar jurisdicción independiente, salvo la militar y la arbitral. Así mismo, no existe proceso por comisión. (Chanamé, 2011)

2.2.1.2.3.1.2. Principio de exclusividad

Este principio nos dice que la exclusividad jurisdiccional conlleva a que los juzgados sean establecidos por la legislación ejerciten la jurisdicción, lo que vincula al preámbulo de unidad (Chocrón, 2005, p. 656).

Por otro lado el autor Monroy (citado en Rioja, 2017), indica que este preámbulo prohíbe al legislador la no atribución de poderes jurisdiccionales a órganos ajenos a los conformados por el poder judicial, ya que dicha tarea le compete al ente estatal mediante órganos de especialización, este es exclusivo en dicha labor.

Se refiere este principio que por la definición de exclusividad se entiende que solo a aquellos a los que de manera expresa la constitución les ha otorgado jurisdicción la pueden ejercitar (Távora, 2017)

2.2.1.2.3.2. Principio de independencia jurisdiccional

El autor Monroy Gálvez, citado en (Academia de la magistratura [AMAG], s.f.) nos dice que la autonomía del juzgador es uno concordante con el ya mencionado, ya que significa la probabilidad de realizar la administración de justicia sin intromisiones, interrupciones, restricciones ni menos subordinaciones externas.

En la práctica de la función de la jurisdicción la autonomía es una peculiaridad inherente a ella, ya que es una garantía del equilibrio del derecho, es decir que se dicte el derecho que corresponda son mediar interés exterior en los actos que desarrollen en el proceso. (Guerra, 2017)

Siguiendo al autor Bergalli (citado en Rioja, 2017) sostiene que la autonomía de la jurisdicción debe ser comprendida como autonomía ante los otros poderes del ente público, así como a los núcleos de decisión de del orden judicial, mas no como apartación de la sociedad ni como elemento apartado de la inspección democrática.

Este preámbulo se establece en el art. 139.2 de la norma fundamental peruana que expone sobre la autonomía en la función jurisdiccional, ninguna autoridad puede hacer intromisión en el ejercicio de la función jurisdiccional, esto significa que no pueden revocar decisiones que tiene la calidad de cosa juzgada, ni detener procesos en tramitación, ni modificar decisiones, etc. (Chanamé, 2011, p. 201)

2.2.1.2.3.3. Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

2.2.1.2.3.3.1. Principio de la observancia del debido proceso

En opinión del autor José Cárdenas Torres, citado en (Rioja, 2013), sostiene que el tribunal constitucional peruano nos dice que este preámbulo abarca una secuencia de derechos constitucionales de orden procesal, cada uno con un aval propio, que agrupados aseguran que el proceso en el que se ubique un sujeto, se desarrolle y culmine con el debido respeto y custodia de la totalidad de derechos que en este puedan localizarse contenidos.

Este principio nos dice que el proceso debido tiene la competencia de resguardar los derechos elementales comprendidos en la norma fundamental peruana, otorgando a todo individuo la probabilidad de invocar a la justicia para lograr la tutela de la jurisdicción de sus derechos particulares mediante un proceso legítimo en el que se dé ocasión justa y competente de ser escuchado, de ejercitar el derecho de defensa en juicio, aportar prueba y lograr una decisión que resuelva el asunto en el plazo establecido las normas procesales. (Landa y Amag, 2012, pp. 16-17)

Para este autor el tribunal constitucional ha sido claro en decir que este principio se relaciona con los patrones de justicia como son la racionalidad e imparcialidad de las decisiones judiciales, teniendo en cuenta el respeto de los derechos constitucionales. (Castillo, 2017)

2.2.1.2.3.3.2. Principio de tutela jurisdiccional

El autor José Cárdenas Torres, citado en (Rioja, 2013), sostiene que es la potestad que tiene todo individuo de reclamar al ente público que se haga real su competencia jurisdiccional, esto es posibilitar a los justiciables formar parte de un proceso y poner en marcha la tarea de la jurisdicción respecto de las peticiones presentadas. Por otro lado el máximo intérprete de la norma fundamental expone que la tutela jurisdiccional es un derecho de corte constitucional de esencia procesal a través del cual todo individuo tiene acceso a los órganos de la judicatura, autónomamente de sus peticiones y de la legitimidad o no de las mismas. Así también posibilita que la decisión emitida sea cumplida idóneamente.

Este derecho se encuentra establecido en el art. 139.3 de la ley fundamental, se entiende como un derecho que comprende garantías y tutela el acceso a los órganos de la judicatura. Lo que avala a cualquier individuo puede reclamar al tribunal la solución de una controversia tutelando sus derechos. (Landa y Amag, 2012, p. 15)

Se conoce como el derecho de acceso a los órganos de la jurisdicción que administran justicia, así como también de lograr la idoneidad de lo solucionado en la decisión (Castillo, 2017).

La tutela jurisdiccional se refiere a que todo individuo como perteneciente a la sociedad, pueda tener acceso a los órganos de justicia para ejercitar o defender sus derechos e intereses en un proceso y que se le concedan los avales mínimos para su real desarrollo. (Martel, 2003)

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

Significa que el proceso sea de conocimiento público y no privado, con la finalidad que se visualice la transparencia de los procesos de la judicatura. Este principio se encuentra contemplado en el art. 139.4 de la norma fundamental peruana (Chanamé, 2011).

Los cimientos del preámbulo de la publicidad es el servicio de justicia, que de orden social, esto significa que las decisiones de los tribunales le interesan no solo a las partes procesales en disputa sino es de interés de la sociedad en general. (Monroy, s.f.)

La publicidad en el proceso se concede con el fin de que sea de orden público. La publicidad es presentar al conocer público los actos de los órganos judiciales que administran justicia, con el objetivo de transparentar los procesos de la judicatura, para que no puedan incurrir en la vulneración de derechos fundamentales de las personas. (Martel, 2003)

2.2.1.2.3.5. Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales

La norma fundamental peruana somete a los juzgadores a motivar sus fallos con la finalidad que lo justiciables tengan conocimiento de cuales han sido los racionios, los fundamentos facticos y jurídicos, que han llevado al juzgador a emitir determinado fallo (Chanamé, 2009).

De acuerdo a este preámbulo de la motivación de las decisiones es que se reclama al juez de la cusa que fundamente sus sentencias, en razones fácticas u jurídicas. Excepcionalmente las que se tratan sobre el común impulso del proceso. (Monroy, s.f.).

Se refiere a que el juez si incurre en negligencia al motivar sus decisiones no posibilitaría a las partes del proceso para que tomen conocimiento de los fundamentos facticos y jurídicos en los que se cimientan sus fallos, con la consiguiente imposibilidad de presentar recursos frente al superior jerárquico para que revise la decisión. Este principio es de obligatorio cumplimiento de las instancias de la judicatura. (Castillo y Sánchez, 2010).

2.2.1.2.3.6. Principio de la pluralidad de la instancia

Como todos conocemos, el artículo 139 de la Constitución, en su inciso 6, consagra como uno de los principios y derechos de la función jurisdiccional a la pluralidad de la instancia (Merino, s.f.).

La instancia plural sirve para que los justiciables puedan objetar una resolución que contiene una decisión que no ha aclarado las perspectivas de los administrados que solicitan al órgano de la judicatura la debida tutela (Chanamé, 2009).

Se manifiesta este principio en casos donde el fallo con resuelve las exigencias de los administrados los cuales a través de esta vía los justiciables tienen la posibilidad de objetar una decisión o un auto en el interior del órgano judicial que administra justicia. (Castellanos, 2009)

En este derecho de instancia plural se establece el derecho a reclamar sensatamente que las decisiones judiciales, sean revisadas frente a superior instancia con el objetivo de una revisión última. Así este derecho está estipulado en el art. 139.6 de la norma fundamental, por otra parte el tribunal constitucional peruano se constituye en la instancia de decisión última de los dictámenes desestimados de avalos constitucionales, conforme a lo previsto en el art. 202.2 de la norma fundamental. (Landa, 2002)

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

Para el autor (Chanamé, 2009), sostiene que la legislación no puede vaticinar la mayor parte de las disputas del ser humano de esencia judicial, por lo que el juzgador debe emplear las pautas generales de derecho o el derecho de costumbre, garantizando así la debida administración de justicia. Así mismo este principio se manifiesta en el art. 139.8 de la norma fundamental peruana.

Este preámbulo se establece en el art. 139.8 de la ley fundamental del Perú, la cual nos dice que la ley no puede contemplar todos los debates de los administrados por lo que el juez tendrá de observar los preámbulos generales del derecho y la costumbre que informan respecto de la organización y contenido de la norma, para resolver el asunto controvertido administrando justicia con recta razón. (Academia de la Magistratura, 2000, pp.106-112).

Conforme esta pauta los jueces tienen que emitir decisiones, sin embargo cuando no exista ley o no se pueda aplicar al asunto concreto, deberá orientarse por los principios generales del derecho, que no es más que la recta proporcionalidad de la justicia. (Castillo y Sánchez, 2010).

2.2.1.2.3.8. Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.

Este principio se refiere a que las partes procesales deben tener las mismas probabilidades de hecho y de derecho, que les permitan ser debidamente convocadas

y escuchadas en juicio, así como ofrecer los medios probatorios que luego el juez deberá valorar, de esa forma se garantizara la debida defensa dentro del proceso. (Chanamé, 2009).

Este derecho de defensa en juicio se consagra como uno fundamental previsto en la carta magna y en la carta de derechos humanos, el cual debe estar garantizado en todo proceso del órgano judicial. Así forma parte del proceso debido y es necesario para la vigencia del mismo. Se constituye en la oportunidad jurídica para ejecutar la defensa, derecho e interés del ciudadano, en el interior del juicio y frente a la autoridad, de forma que se asegura la actuación real del principio igualdad de partes y contradicción. Por otro lado, se manifiesta como un derecho sin límites, ya que es un derecho elemental completo, es así que la defensa del ciudadano en enjuiciamiento y sus derechos se entiende solo mediante la participación de abogado. (Cruz, s.f.).

Se evidencia como el derecho a defenderse de la reclamación de un tercero o imputación policial, fiscal, judicial, a través de la colaboración de un abogado. A su vez dicho derecho se desmonta del derecho a ser escuchado en juicio, derecho a seleccionar a su defensa, compromiso del defensor, así como una defensa de oficio, y una defensa eficiente, condiciones previstas en el artículo 139° inc. 14 de la norma fundamental. (Landa, 2002).

Por el derecho de defensa se comprende que se reclama ser asistido por abogado de libre elección, la intervención del mismo no instituye formalidad. Su no intervención lleva a grave infracción que deja anulados los actos que se desarrollaron en el proceso. (Hernández, 2012).

2.2.1.3. La competencia

2.2.1.3.1. Concepto

Para empezar, el autor Priori (s.f.), señala: La competencia señala los entornos en los cuales se considera como legítimo el ejercicio de la labor jurisdiccional. Asimismo, ésta no puede ser, sino existe jurisdicción. Por otro lado se conceptúa a la competencia como la facultad que posee el juzgador para ejecutar legítimamente el poder jurisdiccional. dicha facultad esta determinada por los entornos en los que la legislación se ha encargado de instaurar. De esta manera, la competencia es una estimación de legitimidad de la vinculación jurídica procesal. Es necesario recalcar que, toda actuación desarrollada por el juzgador que no posee competencia, deba declararse con nulidad.

De igual manera, Anónimo (s.f.), sostiene: si la jurisdicción es la potestad del juzgador, la competencia sería la medición de ese poder que posee el juzgador para conocer y fallar sobre el litigio dentro del proceso, dicho de otra forma, es la medición de la jurisdicción. Se ha admitido en la doctrina que en teoría es probable la coexistencia de jurisdicción sin que haya competencia, lo que no ocurre con la última, ya que no puede comprenderse competencia sin que haya jurisdicción.

Los preceptos desde una mirada sistémica y compuesta alcanzan conceptualizar a la competencia como el poder que tiene el órgano judicial para conocer y llevar a cabo una actuación en un asunto determinado. Lo notable aquí es que no debe haber juzgador competente y no contar con jurisdicción, ya que un juzgador puede no tener competencia sobre un asunto determinado. (Altamirano, Gallardo y Pisfil, 2012).

2.2.1.3.2. Alcance normativo de la competencia

Por otra parte, según lo estipulado por código procesal civil peruano, en su artículo 6, nos dice: La competencia sólo puede ser establecida por la ley. La competencia civil no puede renunciarse ni modificarse, salvo en aquellos casos expresamente previstos en la ley o en los convenios internacionales respectivos.

2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en materia laboral

2.2.1.3.3.1. Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

En proceso ordinario laboral, (...) Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos. b) La responsabilidad por daño patrimonial o extramatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio. c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de

trabajo. f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo. g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución. h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros. i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras. j) El Sistema Privado de Pensiones. k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y l) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). (Ley N° 29497, 2010, art. 2)

2.2.1.3.4. Determinación de la competencia en el proceso en estudio

En el caso en análisis, se trata de indemnización por despido arbitrario y otros, la competencia es por razón de la materia a través de un proceso ordinario laboral y corresponde a un Juzgado especializado de trabajo, así lo establece la nueva ley procesal del trabajo peruana, Ley N° 29497. (Expediente judicial N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02)

2.2.1.4. La pretensión

2.2.1.4.1. Concepto

Para el autor Rengel Romberg citado en Montilla (2008) respecto de la pretensión nos dice que se conceptúa como el actuar por el cual el individuo se declara como titular de un derecho en contra de otro, y solicita al juzgador emita una decisión con calidad de cosa juzgada que lo acepte como tal. Por lo tanto, el individuo tiene la capacidad de reclamar su derecho (petición) a través de ejercitar el derecho de acción, la cual da marcha al órgano judicial para lograr una manifestación mediante el proceso. Por otro lado, la petición es la enunciación de voluntad de lo que se reclama a otro individuo.

Se entiende como a la petición como manifiesto de voluntad hecha frente al juzgador y ante el contrario. Así mismo, es el acto que busca que el juzgador admita algo con referencia a determinada vinculación jurídica. Por tanto, se encuentra ante la declaración de derecho y exigencia de tutela para el sujeto que presenta sus pretensiones. (Águila, 2010)

La petición es la atribución de derecho que un sujeto reclama para que se haga real el respeto a la tutela judicial. Por otro lado, es la declaración de voluntad del sujeto para que se relacione al adversario en cierto modo y para ciertos resultados jurídicos determinados a través de una decisión de la judicatura. (Universidad católica de Colombia, 2010).

Se refiere a una manifestación de la voluntad de un sujeto que exige un actuar del órgano de la jurisdicción ante un determinado individuo y distinto del sujeto de la declaración (Guasp, 1968)

La petición material con importancia jurídica presentada por el individuo frente al órgano judicial, habitualmente encaminada a un tercero que ha sido notificado, en la que se concreta una pretensión, argumentada, orientada a lograr una declaración beneficiosa. Por lo tanto, la pretensión se formaliza frente al órgano de la jurisdicción para alcanzar un pronunciamiento. (Ranilla, s.f)

2.2.1.4.2. Regulación

(...) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda (...). (Ley N° 29497, 2010, art. 16, l. a)

En el proceso del trabajo de Perú, el empleado puede demandar la retribución de sus garantías o beneficios laborales en el plazo de prescripción de cuatro años a partir de su cese en el trabajo Ley N°27321, así como puede impugnar el despido en el periodo de caducidad de treinta días a partir de la extinción del vínculo laboral, Ley de fomento del empleo (D. S. N° 003-97-TR).

2.2.1.4.3. Elementos de la pretensión

En opinión de Montilla (2008), afirma que la pretensión tiene los elementos siguientes:

- a. Los sujetos:* En alusión a las partes procesales, esto es, demandante, demandado, ente público (tercero imparcial a quien compete aceptar o no la petición.
- b. El objeto:* conformado por el establecido resultado jurídico que se busca (el derecho, la vinculación jurídica que se peticiona, u obligación del demandado)
- c. La causa:* es el apoyo concedido a la petición, esto es, lo exigido se infiere de ciertos hechos, con las estimaciones de hecho del precepto jurídico, cuyo actuar se exige para lograr los resultados jurídicos solicitados.

Por su parte, la Universidad católica de Colombia (2010) afirma que en la pretensión pueden distinguirse los siguientes elementos:

- a. El objeto:* se refiere al asunto respecto de la cual se apoya.
- b. La causa:* se instituye sobre los hechos en los que se organiza la vinculación jurídica material.
- c. La razón:* Se refiere a los preceptos de características sustantivas que regularizan la vinculación jurídica material comprendida en esta.
- d. El fin:* De la petición, es la decisión que la acepte, es decir, la favorable a quien la reclama, al individuo activo de esta, por lo tanto, la decisión que beneficia al demandante.

2.2.1.4.4. Diferencia entre pretensión y acción

Se dice que es habitual confundir a la acción con la pretensión, sin embargo son dos figuras distintas. Por lo tanto, la pretensión es la manifestación de voluntad que se realiza frente al juzgador, es el actuar por el cual se pretende que se admita una particularidad con referencia a una vinculación jurídica. Así la petición se origina como instituto procesal, en virtud del desenvolvimiento de la acción, y procede de pretender, es decir querer, desear. (Montilla, 2008, p. 98)

La importante distinción se base en que mediante el derecho de acción se promueven las actuaciones del órgano de la judicatura. Por otro lado, la petición se basa en lo que se solicita o exige al órgano de la jurisdicción por aquellos que han ejercido el derecho de acción. (Romo, 2008)

La diferencia en medio de la acción y la petición, se funda en que la acción es la potestad de dar impulso al actuar del órgano judicial para que el juez solucione la petición vinculada con el derecho subjetivo que se estima vulnerado, la petición se apoya en lo que se pide, se exige o solicita por quien ejercito el derecho de acción. (Gamarra, 2012)

2.2.1.4.5. La pretensión en el proceso judicial en estudio

En la demanda se peticiono el pago de Indemnización por despido arbitrario por la suma de S/.11,700.00, teniendo en cuenta el c) Pago de Beneficios Sociales por la suma de S/. 13,259.96 que comprende: Compensación por Tiempo de Servicios por S/. 9.099.96, Reintegro de Vacaciones Truncas por S/. 760.00, Reintegro

Gratificaciones por S/. 1, 900.00, y Escolaridad por la suma de S/. 1, 500.00), (folios 81-93). (Expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02)

2.2.1.5. El proceso

2.2.1.5.1. Concepto

El concepto de proceso, como una disputa de naturaleza adversativa, ha llevado a un ideario poco menos conflictivo y de mayor colaboración: la moralidad del proceso y el aspecto solidario, acaparan las palabras, en búsqueda de un ideario de proceso, como una disputa, en medio de partes parcializadas, confrontadas ante un tercero imparcializado, y en el anhelo de buscar la veracidad imparcial aplica el principio de buena fe en el proceso, para dar paso a una obligación de cooperación, en medio de los intervinientes del proceso, incorporando obligaciones de apoyo al juzgador, y las obligaciones de verosimilitud y probidad de las partes. (Aguirrézabal, 2015)

Según Chiovenda (citado en Monroy, s.f.) considera que: el proceso haciendo alusión al civil, es una agrupación de actuaciones sincronizadas para un objetivo del actuar de la voluntad precisa de la legislación (en vinculación de un beneficio que se muestra resguardado por ésta) por parte del órgano de la judicatura común.

Se define como el conglomerado de actuaciones en el interior del proceso que tiene con objetivo dar solución a casos en disputa con importancia jurídica en donde dicho proceso debe concluir con un fallo final y firme, que se ha emitido dentro del proceso. (Pérez, 2015)

2.2.1.5.2. Regulación

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. (Código procesal civil, 2017, art. III)

2.2.1.5.3. Funciones

2.2.1.5.3.1. Interés individual e interés social en el proceso

El proceso existe por su fin que es resolver conflictos de intereses que se presentan en el órgano jurisdiccional. Esto es, dicha finalidad es privado y público, ya que cumple con satisfacer intereses individuales vinculados en el conflicto, e intereses sociales al garantizar el derecho a través del ejercicio jurisdiccional. (Monroy, s.f.)

El proceso u objetivo es satisfacer las aspiraciones de los actores del proceso, debido a que órgano judicial debe dar solución o concederle adecuadas garantías que satisfagan las exigencias de las partes procesales (Pérez, 2015).

2.2.1.5.3.2. Función pública del proceso

El proceso viene a ser un conglomerado de actos en los cuales los actores son las partes del conflicto y el ente estatal, debidamente representado por el juzgador, garantizando el orden determinado por el sistema judicial. El proceso se desarrolla debido a que se presenta un conflicto con relevancia jurídica, es así, que los justiciables exigen al estado, tutela jurisdiccional, la cual termina con una decisión del juzgador. (Chanamé, 2009)

El proceso se expresa como una agrupación de actos en los cuales los actores del proceso en conflicto y el ente gubernamental representado por el juzgador, aseguran los pasos es predeterminados por el órgano judicial (Aguirrézabal, 2015).

El derecho procesal por el solo hecho de mencionar una de las competencias sustanciales del ente estatal, que es un derecho público, con la totalidad de resultados que esto conlleva, no debe abolir por una alianza entre las partes con intereses, son de obligatorio observancia, predominan en cada nación sobre legislaciones foráneas. Esto es desde que un precepto se vincula con intereses generales referidos al ordenamiento judicial, será de derecho público. (Monroy, 1996)

2.2.1.5.4. El proceso como tutela y garantía constitucional

En la actualidad, en estos tiempos de derechos esenciales, la conceptualización de proceso se fija en un entorno constitucional y de democracia, establece un sistema de orden con respaldo y seguridad, que permite al sistema judicial, satisfacer las finalidades constitucionales otorgadas, así como configurarse, en una herramienta de las partes, para lograr del tribunal la tutela jurisdiccional de derechos esenciales y legítimos. En su reciente ubicación, el proceso intenta ser diferente y admite una funcionalidad de naturaleza vital como es el servicio judicial que brinda el ente gubernamental dentro del ámbito constitucionalizado y de democracia, que contempla, y otorga garantías a los derechos de las personas. (Rueda, 2012).

El derecho al debido proceso lo tiene todo administrado, y se concluye que es aquel que garantiza las demandas y reclamaciones imprescindibles para avalar la existencia del derecho tangible. Por lo tanto, el proceso debido conforma una fianza para otros fundamentos y derechos, ya que avalan los principios de legitimidad, igualdad. Así como desarrolla los derechos de acceder a la administración de justicia. (Hurtado, 2009)

2.2.1.5.5. El debido proceso formal

2.2.1.5.5.1. Conceptos

El respaldo del proceso debido a sido determinada para favorecer a la persona y su dignidad, esto es, si se infieren en contra suya efectos de perjudiciales proveniente del orden jurídico, la persona cuenta con el derecho a que se le juzgue con reglas preestablecidas, por un tribunal o autoridad capacitada, así como todas las probabilidades de defensa y refutación, pudiendo éste ser oído, como también que se examine y evalúen las pruebas que se presentan en su contra y las que obran en su favor. (Hurtado, 2009).

El debido proceso formal se constituye como un derecho constitucional del que goza todo administrado y que le otorga exigir al ente gubernamental un juzgamiento objetivo y con justicia, ante un juzgador autónomo (Bustamante, 2001).

El proceso debido se aprecia como un derecho humano, esto es el ente estatal debe suministrar el servicio jurisdiccional a los actores procesales, terceros, además debe suministrarla con establecidos avales que garanticen un juicio objetivo y justo

(Ledesma, 2012).

El debido proceso es un derecho constitucional que se otorga a todo ciudadano (persona natural o persona jurídica) a intervenir en directrices encaminadas por individuos con establecidas habilidades, que en sus disposiciones y en la contrariedad de los participantes tendrán que sostenerse en líneas determinadas en los preceptos jurídicos. Así mismo, es un derecho constitucional que exige directrices plurales y extensamente intervinientes, en los cuales se garantice la imparcialidad y una polémica que posibilite la protección de los intervinientes. (Agudelo, 2005).

2.2.1.5.5.2. Elementos del debido proceso

Para que un proceso se considere como debida, debe constar de ciertos requisitos, como otorgar a las partes facultades para ejercer su derecho de defensa, acreditar las pruebas, y obtener un fallo motivado y congruente con lo peticionado. (Hurtado, 2009)

Según Ticona (1994) afirma que no coexisten elementos uniformizados, hay posturas convergentes, sin embargo para que el proceso sea debido debe posibilitar al individuo una defensa y una decisión argumentada y justificada.

2.2.1.5.5.2.1. Intervención de un juez independiente, responsable y competente

Esto es que los preceptos manifestados por el titular de ejercer la función de la judicatura se relaciona únicamente con el orden jurídico, mas no con apreciaciones de algunas agrupaciones de presión, o en reglas otorgadas por grupos económicos, ni

en juicios pronunciados por otros órganos del ente público o juzgador de más nivel. Este principio se respalda con el sistema de elección, continuidad y destitución, asegurando un autogobierno independiente de otros entes públicos, es decir, el poder jurisdiccional se ejecute sin coacciones de ninguna parte. (Agudelo, 2005)

El juzgador debe solucionar la disputa en el proceso sin menoscabar o beneficiar a uno de las partes procesales, aquí el juzgador tiene que encaminarse con total objetividad. Esto es debe encaminarse con independencia, sin consentir coacciones orientadas a reformar o variar sus fallos. (Torres, s.f.)

El ente estatal, aparte de asegurar la independencia de las instituciones, debe asegurar la independencia de la judicatura que infunda legalidad y certidumbre idónea a los administrados en una sociedad democrata. La finalidad de la seguridad a la independencia de las instituciones del sistema judicial y del juzgador en lo particular es eludir que el poder judicial en común y sus miembros en específico se puedan ver sujetos a probables impedimentos ilegales en uso de sus funciones por miembros distintos al sistema judicial o inclusive por jueces que ejercitan competencias de verificación o revisión. (Delgado, 2011)

2.2.1.5.5.2.2. Emplazamiento válido

El emplazamiento es la consolidación de un tiempo o periodo dentro del proceso mediante el cual se requiere a las partes procesales y a terceros relacionados al proceso para que realicen una tarea o puedan formular alguna declaración de voluntad, en advertencia con acarrear con algún resultado oneroso, tener por no

presentado, o destitución del cargo, etc. (Quisbert, 2010)

La regla procesal debe garantizar que los administrados puedan conocer sobre la causa, lo que se relaciona con el derecho de defensa y su debido ejercicio (Chanamé, 2009).

Es un actuar de la judicatura que tiene por finalidad hacer un llamado a un ciudadano para que se presente en una causa a ejercer su derecho de defensa o poder utilizar su derecho en determinado termino. La ley nos dice que es el llamado que hace la autoridad de la judicatura a un ciudadano, con la finalidad de instituirse en parte procesal en una causa o sujetarse a sus órdenes. (Anónimo, s.f.)

2.2.1.5.5.2.3. Derecho a ser oído o derecho a audiencia

Representa que el juzgador tiene el deber de oír a las partes procesales, así como dar a las partes la oportunidad, de sostener postura respecto de las expresiones de la parte discrepante, de invocar todo lo que en su criterio considere oportuno, dentro del tema y de declarar el juicio jurídico, que en su criterio debe de formularse. En este ángulo, se ordena el aumento de un procedimiento ecuanime, con la colaboración de las partes con interés en éste, en un plazo racional, así como, el que dirige el proceso debe acaparar un fallo sobre el asunto en un plazo prudente, previniendo de esa manera la alternativa de autotutela. (Agudelo, 2005)

Se constituye como un derecho constitucional y un componente primordial del debido proceso. El instante para ser escuchado por el juzgador se da en el interior de

la audiencia, esta es una actuación de la judicatura en la que el juzgador tiene la responsabilidad de oír, de manera eficaz, con el mayor interés factible, lo que digan las partes procesales, con igual significación a lo que alegan sus defensores (abogados). (Abanto, 2012)

2.2.1.5.5.2.4. Derecho a tener oportunidad probatoria

Establece un derecho primordial de los justiciables elaborar la prueba vinculada con hechos que conforman su petición o defensa. Por este derecho, las partes p terceros con legítimo interés en el proceso, tiene derecho a elaborar la prueba indispensable con la intención de demostrar los hechos que conforman su pretensión. Se trata de derecho complicado que está conformado por el derecho de presentar medios de prueba que se estimen indispensables, a que se admitan, y actúen convenientemente y se garantice su elaboración y custodia de la prueba, así como de su actuación adelantada de los medios de prueba y que los mismos deben ser valorados de forma oportuna, motivada, con la finalidad de otorgarle el valor probatorio que obtenga en la decisión. (Rioja, 2017)

En nuestro parecer, el derecho de prueba es un derecho subjetivo, correspondiente a la esfera de los derechos fundamentales, que tiene todo individuo por el hecho de serlo, que le posibilita emplear en el interior del proceso, acorde a los preámbulos que lo demarcan y le otorgan capacidad, la totalidad de los medios de prueba oportunos que se muestren indispensables para demostrar los hechos que ayudan a argumentar su petición o defensa. Nos encontramos con un derecho que no tiene por finalidad o componente persuadir al juez acerca de la veracidad de los hechos

alegados por las partes del proceso, esto es, el juez no se persuade solo por la existencia de algunos medios de prueba, sino que deberán aceptarse y actuarse los propuestos por las partes del proceso diferentes a él (demandantes, demandados, etc.), y los valore adecuadamente, tomándolos en cuenta al momento de emitir su fallo. Es decir con exclusión del desenlace de su estimación, indistintamente de que se persuada o no de los hechos alegados. Muy aparte es que el derecho de prueba tenga por objeto, únicamente mediante la proposición, praxis y valorización de medios de prueba que compongán su finalidad, elaborar en la mente del juez la certidumbre o veracidad de los hechos alegados por las partes u otros individuos procesales. (Bustamante, s.f.)

El derecho de prueba se conoce como potestad que se otorga a las partes o terceros con interés, que participan en un proceso de la judicatura, a presentar la totalidad de las herramientas con las que determinen y puedan ser destacadas en el entendimiento de hechos afirmados y de alcanzar una manifestación de la judicatura concerniente a su eficiencia para la restauración de dichos hechos en la decisión conclusiva. (Quevedo, s.f.)

2.2.1.5.5.2.5. Derecho a la defensa y asistencia de letrado

Este derecho de defensa, es elemento núcleo del proceso debido, que dispone y exige al ente estatal, a que trate a las personas en toda oportunidad como un legítimo sujeto procesal, en el sentido más extendido de esta definición, mas no solamente como objetivo de éste. (Ruiz, 2017)

La norma fundamental respalda el concepto de derecho establecido o formalizado, esto es, la ayuda jurídica calificada, envolviendo el concepto fundamental que le concede eficacia y asigna a las partes, en el proceso civil, un número de avales y derecho, posibilitando a cualquier parte a fomentar con victoria su postura exigida, en vinculación con la finalidad de la disputa (indistintamente de la forma en la que se llama la petición). Así mismo, de la noción institucional, contar abogado para desarrollar el proceso a defenderse, este derecho de defensa tiene que suministrar métodos, prerrogativas, derechos, capacidad para realizar la objetiva defensa. (Mihaela, Ionescu, y Matei, 2011).

Dicho por el TC, conceptúa que es un derecho subjetivo cuyo objetivo es garantizar el verdadero desarrollo de los fundamentos de igualdad de las partes y contradicción, que obliga al sistema judicial la responsabilidad de eludir inseguridades en medio de la postura procesal de las partes o límites en el ejercicio de la defensa que podría producir alguna consecuencia desamparo. (Chozas, s.f.).

2.2.1.5.5.2.6. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente

La motivación de los fallos de la judicatura está configurados por móviles psicológicos que definen los fallos así como los razonamientos facticos y jurídicos en que se basa esta misma. Para unos es semejante a argumentación, y es por ello se dice que la causa es la argumentación de hecho y derecho del fallo de la judicatura. (Ticona, s.f.)

El Tribunal Constitucional Peruano ([TC], 2013), en su sentencia recaída en el EXP. N.º 04298-2012-PA/TC, de fecha 17 de abril de 2013, en su fundamento 12, sostiene que: El derecho a la motivación debida de las decisiones requiere que los juzgadores, al dar solución a los asuntos, manifiesten las reflexiones y argumentos imparciales que los dirigen a acaparar un establecido fallo. Estas reflexiones, tendrán que proceder del orden jurídico actual y ajustable al asunto, sino también de los hechos que han sido confirmados en la tramitación del proceso. Por tanto, la tutela del derecho a la motivación de las decisiones de la judicatura no se debe tomar de excusa para imponer un análisis nuevo a aspectos de fondo que ya han sido decididos por los juzgadores habituales.

La motivación de las decisiones judiciales debe ser asegurados por las normas fundamentales en un estado de derecho democrático, ya que significa un aval para que el administrado conozca los motivos que condujeron al juzgador a dar solución en un sentido establecido, eludiendo la parcialidad y el ocultismo. La tutela que concede el juzgador mediante el proceso no tiene que darse de forma parcializada, sino las decisiones que son parte del proceso de la judicatura (autos y fallos) deben ser motivados, razonables y congruentes. Esto significa que las decisiones judiciales deben contener los argumentos facticos y jurídicos, además que esta motivación sea razonada, es decir que lleve a cabo los fundamentos lógicos y con manifestaciones congruentes. En la esfera lógica, la motivación para que se considere como tal, deben mencionar las leyes que dirigen el conocimiento del ser humano. Tendrá que contar con ciertas peculiaridades: deberá ser lógica, conformada por raciocinios armoniosos, la motivación debe contemplar los fundamentos de razonabilidad suficiente, y para

concluir la motivación debe ser acondicionada a los preceptos de la psicología y experiencia usual. El tribunal constitucional peruano en STC N°. 8123-2005-PHC/TC, nos dice: el fondo primordial del derecho al proceso debido es el derecho de lograr de los órganos de la judicatura una solución racional, motivada y congruente con peticiones inferidas por los partes del proceso. La demanda de que los fallos de la judicatura sean motivados según lo previsto por el art. 139.5, avala que los juzgadores, sea cualquiera la instancia que les corresponde, manifiesten la fundamentación jurídica que los ha conducido a toma decisión para ña disputa, garantizando que ejecución del poder de administrar justicia se lleve a cabo con respeto a la norma fundamental. (Hurtado, s.f.)

2.2.1.5.5.2.7. Derecho a la instancia plural y control constitucional del proceso

El máximo intérprete de la norma fundamental, es decir, El Tribunal Constitucional de Perú [TC], en su sentencia recaída, en el EXP. N.º 4235-2010-PHC/TC de fecha 11 de agosto del 2011, en sus fundamentos 8 y 9, citado por el autor (Cornejo, 2012), afirma: Que el derecho de ingreso a recurso o recurrir decisiones, es una afirmación contenida en el derecho primordial de instancia plural, contemplado en el art. 139.6 de la norma fundamental, el cual, es parte del derecho primordial del proceso debido, contemplado en el art. 139.3 de la carta fundamental (...). En vinculación al fondo del derecho a instancia plural, el colegiado tiene constituido que se habla de un derecho primordial que tiene por finalidad asegurar que los sujetos, naturales o jurídicos, que intervengan en un proceso judicializado puedan tener la oportunidad de que lo solucionado por el órgano de la jurisdicción sea reexaminado por un órgano de mayor nivel y de la misma esencia, siempre que se haya usado los medios

impugnativos oportunos, enunciados en medio del termino legítimo. En ese sentido, el derecho de instancia plural observa vínculo con el derecho primordial de defensa, contemplado en el art. 139.14 de la carta fundamental.

Esto significa que las decisiones del juzgador de instancia primera, sean revisadas por el juzgador de jerarquía superior, así si existe alguna imperfección o deficiencia, el superior tendrá que reparar dichas equivocaciones. (Valcárcel, 2008)

Se conoce que el argumento de derecho a impugnar se ubica en el fundamento o derecho a doble instancia. La instancia doble se conceptúa como periodo específico del proceso, que se conduce frente a órgano judicial diferente y de mayor jerarquía al que emitió el acto que se ha impugnado, y que se manifiesta a través de interponer un establecido medio impugnativo. En vinculación con el derecho a instancia doble o plural instancia, se debe indicar que este mismo dirige en establecidas ocasiones al proceso civil (fallo que ponen finalización a la instancia), esto es, que no aplica a todos las cuestiones, prueba de esto son las incontables decisiones emitidas por el juzgador que tiene la naturaleza de irrefutable. Se contempla en el art. 139.6 de la norma fundamental. (Jordán, s.f.)

Pues bien, citando a Eugenia Ariano, (Merino, s.f.) afirma: la impugnacion constiuye una fianza de las fianzas, en cuenta es un aval del proceso debido, ya que es el medio para eludir la ejecucion parcializada de la potestad del jugador a quo, y por otro lado posibilita emmendar (lo mas pronto posible) las equivocaciones del mismo ante un juzgador de mayor jerarquia.

2.2.1.6. El proceso laboral

2.2.1.6.1. Concepto

El autor Gamarra (2012) afirma que aspirando a una denominación de proceso laboral, se presenta como un conglomerado de actuaciones del proceso que se despliegan de manera gradual, ordenada, y teleológica, que son efectuados por el juzgador, las partes en realización de las disposiciones del proceso, con la finalidad de dar solución a una disputa laboral, a través de una decisión expedida por el órgano de la judicatura. El proceso laboral se puntualiza en el grupo de reglas, preámbulos e institutos que instituyen la ley procesal, en donde el ente estatal, ejerciendo competencia jurisdiccional, aplica justicia de ámbito laboral.

En otras líneas el autor Gallart Folch citado en (Sagardoy, s.f.) refiere que el proceso laboral decididamente esta esbozado como un aval de existencia de derechos materiales observados por el derecho laboral, así como también por el derecho de seguridad de derecho material identificado por el derecho laboral y por el derecho de garantía social, como mecanismo para fomento, proyección, y ocupación del derecho laboral. Fundamentándose en las proposiciones anteriores, la doctrina científica más antigua reclamo que las disputas laborales que vieran mediante un proceso singularizado por sobresaliente simplicidad, celeridad y totalmente gratis, ya que si no cuenta con esos requisitos es completamente infructífero.

Es el conglomerado de preceptos jurídicos que reglamentan la labor jurisdiccional que el ente estatal lleva a cabo mediante los juzgados laborales para resolver las disputas laborales, a través de las conciliaciones y de no ser probable se lleva a cabo

el arbitraje, con la finalidad de preservar el ordenamiento judicial y económico en medio de la fuerza de trabajo y fondos. (Rueda, s.f.)

Pretendiendo una conceptualización del proceso de trabajo, se dice que es la agrupación de actuaciones procesales que se desenvuelven de manera sucesiva, ordenada y teleológica, que son llevados a cabo por el juzgador y las partes procesales en ejecución de los preceptos procesales, con la finalidad de dar solución a una disputa de trabajo a través de una resolución expedida por el órgano de la judicatura. El proceso de trabajo se puntualiza en la agrupación de preceptos, fundamentos e institutos que se organizan en la ley de trabajo. Esto es, se comprendo por procesos de trabajo los pensados para solucionar disputas en que se aducen preceptos concernientes a la ocupación subordinada, como una agrupación de actuaciones procesales que se desenvuelven de manera sucesiva, ordenada y teleológica con la finalidad de solucionar una disputa de trabajo. Dichas peculiaridades del proceso de trabajo representan expresar fundamentos inherentes, variaciones en las definiciones de jurisdicción, facultad, actuaciones, partes procesales, etc. En consecuencia, los preámbulos y fundamentos del proceso de trabajo tienen sus inherentes peculiaridades y competencias en el interior del derecho del trabajo: sustantividad inherente en lo que respecta a lo general, y respeta la aspiración colectiva, que es el argumento desde su concepción, es por ello que busca beneficiar al empleado. Se relaciona con cada uno de los institutos del proceso en una establecida existencia colectiva, en donde proceden o tienen que proceder, amplificando o limitando el método de su práctica. Por esto es sustancial es requerimiento de una independencia de dogma mediante creación de fundamentos

inherentes e independientes de preceptos, que posibiliten edificar un sistema de derecho procesal laboral, puesto que un sistema expresa una vinculación de congruencia en medio de fundamentos y preceptos que la conforman. (Gamarra, 2012)

En los asuntos del derecho laboral, razonamos que no se tiene que hablar solo de partes del proceso, además de debe hablar de dos posturas en conflicto: demandante y demandado. En consecuencia de la asistencia del gremio en la existencia de trabajo, la mayoría de veces encontramos una diversidad de partes en una semejante postura (gremio en la figura de tercero participante del proceso) y otras veces encontramos reemplazo de una de las partes (delegación del gremio en reclamaciones particulares de los empleados). La comparecencia del gremio es una singularidad de la existencia colectiva que los fundamentos del derecho procesal de trabajo tienen que estimar para articular sus declaraciones en el proceso de trabajo. (Arce, 2013)

El derecho procesal laboral y la estabilidad colectiva ejecutan como operario de defensa de derechos sustanciales, esto es, que la legislación posee, como una de sus primeras finalidades, la tutela de derechos sustanciales como razón de existir. El derecho sustantivo se fundó con base en la vinculación obrero-patrono y emergió entendido como uno de visión garantista hacia la parte procesal estimada como la más frágil en el acuerdo, esto es el empleado. De dicha percepción de ordeno avales mínimos en asunto salariales, prestacionales y de indemnizaciones, preceptos que no deben ser ignorados por nadie de las partes pactadas. En el interior de la esencia garantista que determina el derecho procesal del trabajo, se debe estimar en medio de

otros matices, la competencia del juzgador de expedir resoluciones ultra y extra petita, así como el grado de informes para resoluciones que no son favorables absolutamente o que son perjudiciales para el empleado. Los preceptos procesales de trabajo tienen la peculiaridad de ser parte del ordenamiento público, por lo que son de interés de la colectividad para asegurar el equilibrio en la correspondencia en medio de sujetos que emplean y empleados, intentando ofrecer a estos las garantías de los derechos determinados legítimamente. El objetivo del derecho procesal de trabajo es la de proteger a través de su cumplimiento, la ejecución de derechos individuales en los vínculos laborales. (Forero, 2017).

2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral

Conforme lo estipulado por la Nueva ley procesal del trabajo (Ley N° 29497, 2010), en su artículo I, nos dice: El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

El autor Américo Plá, (citado en Palavecino, s.f.), afirma que los preámbulos son reglas que inspiran las normas laborales, por lo que ayudan para fomentar e impulsar la aceptación de nuevos preceptos, dirigidos a interpretar los que ya existen o solucionar asuntos aun no dispuestos.

Se entienden como las reglas que inspiran los sentidos de los preceptos del trabajo y conforman la reglamentación de las vinculaciones laborales con acuerdo de métodos diferentes de los que se puedan dar en otras materias del derecho (Gamarra, 2010, p. 44).

Se refieren a que proporcionan fuente de estímulo a la ley al instante de producir los preceptos jurídicos en asuntos laborales. Preceptos que cumplen un rol de fuente de complemento frente a los vacíos, carencias de la ley. (Ayvar, s.f.)

La mayoría de los principios procesales no tiene la misma importancia, algunos instituyen la base de la existencia del proceso del trabajo, otros se relacionan con los fines del mismo. Los primeros se llaman principios-fines, en tanto que los segundos se denominan principios-operativos del proceso. (Romero, 2011)

2.2.1.6.2.1. Principio tutelar del trabajador

Este preámbulo está vinculado con el origen y fin del derecho laboral. En la evidente desigualdad en las relaciones de trabajo, el ente estatal otorgo seguridad jurídica que protegiera al empleado, que es la parte más débil de la vinculación laboral. Se considera como la regla superior del derecho laboral. (Palavecino, s.f., p. 06)

Por su parte Plá, citado en Ballesteros (2002), respecto de este principio refiere que tiene como base la postura en la que se ubican las partes del proceso laboral, es decir, empleador y el empleado, parte de la existencia de la parte débil de la vinculación laboral que impulsa la protección del ente gubernamental, se funda en el amparo al empleado.

Esta regla busca equilibrar la desigualdad que existe en la realidad. El ente público protege a la parte más debilitada de la relación de trabajo, que es el trabajador, mediante el preámbulo tutelar del trabajador (Paredes, 2018, párr. 39).

Es el que inspira el derecho laboral, la protección del empleado. El estado protege a la parte más débil de la vinculación de trabajo, es por ello, que las leyes han determinado preceptos protectores como compensación a la distinción que se da en medio del empleador y el empleado en la vinculación del contrato. (Gamarra, 2010, p.47)

La necesaria importancia que se tiene de brindar protección al empleado ante la supremacía del empleador en las vinculaciones de trabajo, llevo al ente estatal a protegerlo, ya que esto se agrava cuando ambas partes disputan en el proceso (Romero, 2011).

2.2.1.6.2.2. In dubio pro operario

Nuestra doctrina, siguiendo estrechamente a Plá (citado en Munira, 2014), sostiene que la regla de protección dirige al derecho del trabajo como "regla in dubio pro operario", es decir se manifiesta en el entorno de la interpretación, así el juzgador al verse en medio de varios sentidos probables de un precepto debe dar preferencia a aquella que es más beneficiosa al empleado.

La doctrina indica como declaración elemental del preámbulo de protección este principio in dubio pro operario, ya que ante varias interpretaciones probables de un precepto el juzgador tendrá que elegir a la que más favorezca al empleado (Gamonal, 2013).

El principio del Indubio pro operario, en las vinculaciones de trabajo hace que se prefiera las interpretaciones que beneficien más al empleado frente al empleador, así cuando existe duda respecto al sentido de un precepto se da importancia a la que más beneficios otorga al trabajador. (Ramos, 2013)

La norma fundamental en su art. 26.3 hace alusión a esta regla si también la ley procesal del trabajo: al existir duda respecto a los múltiples orientaciones de un precepto o cuando hayan varias normativas fijados a un asunto determinado, se tiene que interpretar o fijar la que más beneficie al empleado. (Gamarra, 2010, p. 52-53).

2.2.1.6.2.3. Principio de irrenunciabilidad de derechos

Se entiende a que empleado no puede renunciar a derechos que se han determinados para que le favorezcan, contemplados en la ley fundamental, la legislación y acuerdos, los que se instituyen en cimiento donde se desarrolla el derecho laboral. Por tanto, se dice que el trabajador no puede disponer renunciar a sus derechos, el empleador está obligado a respetar esta regla, dado que las normas del trabajo son imperativas. (Ramos, 2013).

Esta pauta se basa en el carácter protector del derecho de trabajo, en la manera en que es nulo todo acto del empleado que disponga de un derecho aceptado en la constitución. La disparidad de las partes laborales, el ordenamiento laboral no otorga como válidos los actos de disponibilidad del empleado. (Toyama, s.f.).

2.2.1.6.2.4. Principio de continuidad de relaciones laborales

En el derecho laboral, como manifiesta Zavala (citado en Ramos, 2013), se emplea cuando esta se basa en la terminación del vínculo laboral solamente en casos en que no sea posible o sea incompatible las vinculaciones de las partes. Desde este punto de vista el vínculo de trabajo sigue mientras que el empleado no declare en la manera establecida por la legislación su voluntad de terminar con el contrato laboral, así como el empleador no podrá extinguir el vínculo de trabajo que no sea por una causa determinada por la legislación.

Es entendido como estabilidad y permanencia, es un aval al empleado a desenvolverse en sus labores de forma continua e indeterminada, o en el plazo para el que se dispuso durante la vigencia en el contrato. Por tanto, los empleados podrán tener vínculo laboral que se fijara en el plazo para la realización de tareas para las que se le contrato. (Valdeiglesias, 2018)

2.2.1.6.2.5. Principio de primacía de la realidad

Hace referencia que en asuntos donde hay discordia en medio de lo que sucede en la práctica y lo que manifiesta en los documentos, se preferirá lo primero, esto es lo que sucede en el campo de los hechos. Esta regla se relaciona con el carácter efectivo del derecho laboral. La coexistencia de la vinculación laboral no de lo que las partes hubieran acordado, sino de la posición efectiva en la que el empleado se halla, es decir lo que se manifiesta en la realidad de los hechos. (Palavecino, s.f., p. 16).

Este preámbulo se encuentra constituido con la finalidad de que se vulneren los derechos de los empleados, a través del uso de determinadas formas que el empleado se tendría que ver forzado a admitir debido a su postura dispar frente a su empleador. En asuntos laborales se prefiere lo que sucede y se manifiesta en la realidad, en contraposición de lo meramente formal. (Ballesteros, 2002, p. 126)

Es la preeminencia de los hechos encima de las formas, la formalidad o las fachadas, esto conlleva que en asuntos laborales es más importante lo que sucede en la práctica más de lo que las partes hayan acordado en formas sean solemnes, expresas, de lo que se presenta en los documentos. (Ayvar, s.f.)

2.2.1.6.2.6. Principios procesales contemplados en la Ley N° 29497

(...) El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. (Ley N° 29497, 2010, art. I)

2.2.1.6.2.7. Principios procesales contemplados en el Código Procesal Civil

Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.

La dirección del proceso está a cargo del Juez, quien la ejerce de acuerdo a lo dispuesto en este Código (...).

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 (...).

El proceso se promueve sólo a iniciativa de parte, la que invocará interés y legitimidad para obrar (...). (Código procesal civil, 2017, art. I-III)

2.2.1.6.2.8. Fines del proceso laboral

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. (Ley N° 29497, 2010, art. II)

2.2.1.7. El proceso ordinario laboral

2.2.1.7.1. Concepto

Por su parte, la Academia de la magistratura del Perú (AMAG, 2010), nos dice: (...) la justicia procesal laboral, se encuentra compuesta, por la justicia laboral ordinaria que en la actualidad se resuelve mediante las normas de la Ley N° 29497 (Nueva ley procesal del trabajo, de empleo gradual).

La innovación de dicho proceso es la disminución de la expedición de fallos para que se lleve a cabo la actuación procesal, por esto se determina que dicha decisión del juzgador en la que acepta la demanda, se pueda citar a las partes procesales, para que

se presenten en audiencia conciliatoria, en un término que no excede de veinte a treinta días. Al mismo tiempo, se dará orden al demandado, para que pueda ofrecer su contestación de demanda en audiencia en el término de diez días de ser debidamente notificado. Dichos cambios examinan el principio de celeridad procesal. El proceso consta de: audiencia conciliatoria y audiencia de juzgamiento. (Ugarte, 2010)

Es el que se apoya para realizar el trámite en juicios ordinarios, conforme con los preceptos contemplados en las normas procesales fijadas al asunto en concreto (Anónimo, s.f.).

El proceso ordinario laboral es el que posibilita la solución de disputas de origen laboral, siempre que no se haya dado inicio a trato singular de parte de los preceptos procesales de trabajo, estos son de dos clases: de instancia exclusiva y de instancia primera, los que se reconocerán y organizaran por la valoración imparcial que debe tener dicho proceso. Esta finalidad se conceptúa en dos variantes que son la esencia de caso y el monto por el que se ha iniciado dicho proceso. (Anónimo, 2016)

2.2.1.7.1.1. Trámite del proceso ordinario laboral

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral (...). (Ley N° 29497, 2010, art. 2, inc. 1)

2.2.1.7.2. Las audiencias en el proceso

2.2.1.7.2.1. Concepto

La denominación procede de la voz latina (audientía), que significaba escuchar a las personas, que expresan, exigen o solicitan algo. La audiencia es transcendental ya que regulariza el desenvolvimiento del proceso, mediante la cual el juzgador tiene un rol protagónico activo con competencias de dirigir el proceso. (López, 2010, pp. 28-31).

Se comprende como acción real de la autoridad de oír en público a los individuos que manifiestan sus reclamos, o exigen que se resuelva algo, para que en el momento oportuno sea considerado cuando se falle en el asunto. En la mayoría de procesos, cuando se evidencia comunicación en medio del juzgador y las partes en alguna fase del proceso para oírse en acto público se transparenta la audiencia. (Colmenares, s.f., p. 05).

La audiencia se configura en la actuación de proceso oral y publica, en donde se escucha a las partes, la que se encuentra envuelta de protocolo, que es desarrollada frente al juzgador o tribunal para el juzgamiento de un asunto en controversia, sobre el cual se ejercita la jurisdicción. (Anónimo, s.f.).

2.2.1.7.2.2. Regulación

En las audiencias el juez cuida especialmente que se observen las siguientes reglas de conducta: a) Respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona presente en la audiencia. Está prohibido agraviar, interrumpir mientras

se hace uso de la palabra, usar teléfonos celulares u otros análogos sin autorización del juez, abandonar injustificadamente la sala de audiencia, así como cualquier expresión de aprobación o censura. b) Colaboración en la labor de impartición de justicia. Merece sanción alegar hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez. (Ley N° 29497, 2010, art. 11)

2.2.1.7.2.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio

En el proceso materia de estudio, se desarrollaron dos audiencias como prevé la nueva ley laboral peruana: a) Audiencias de conciliación, que fue llevada a cabo con fecha 09/03/2016; b) Audiencia de juzgamiento, que se realizó con fecha 11/03/2016. (Ley N° 29497, 2010, art. 43-44)

2.2.1.8. Los puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.1.8.1. Concepto

La sujeción del debate, en suma, no es una sencilla fase procesal, ya que una vez que se postula, el juzgador debe afianzar la dirección en la que dirigirá el proceso y la prueba adecuada. Por ello, envuelve una esencial relevancia para la posterioridad del proceso. Primordialmente, se desempeñará para determinar las bases del argumento de la decisión, esto es, si dichas bases se encuentran defectuosamente propuestas, el producto será errado. Por ello, la esencial relevancia de desenvolvimiento del proceso. (Salas, 2013).

La fijeza de la finalidad del litigio en el proceso “*tema decidendum*”, siendo la inicial acción del orden del proceso, se hace imprescindible examinar de manera minuciosa la demanda y su contestación, así como la reconvención y su contestación, para de forma inicial, ubicar que hechos han sido presentados por las partes procesales. Luego es indispensables ubicar los hechos sustanciales, como se mencionó estos al pronunciamiento de fundado o insubsistente. (Cavani, 2016)

El afianzamiento de los puntos en controversia es una acción del proceso es la serie razonada y resultante de los actos del proceso de señalamiento anterior, esto es, no se manifiesta de manera esporádica por la libertad de deseo de las partes procesales o por el juzgador, en otras palabras es parte integrante de una fase sucesiva en el interior de proceso y es la que concluye la fase de postulación de este mismo, sin embargo inicia con la demanda, el emplazamiento, contestación, y saneamiento procesal. Así mismo, es la que abre la próxima estancia de la fase de prueba, lo que conlleva que la postulación de pruebas, obedezca únicamente de la manera como se precisen los puntos materia de controversia para el desenvolvimiento dinámico del contradictorio, es decir la acción de pruebas. De esto es el interés de una apropiada y oportuna consolidación de los puntos en controversia. Esto es una equivocada estimación del juzgador referida a lo discutible, ya que deformaría la fórmula de las bases en el fallo de la resolución, además actuaría pruebas no adecuadas para lo que se intentara solucionar. (Saavedra, 2017).

El juzgador determinara los puntos en controversia en el proceso, los asuntos en discordia, expidiendo la decisión con calidad de cosa juzgada sobre lo pactado. Dando orden de cumplir las prestaciones en acuerdo en el periodo determinado por estos o en el periodo de cinco días hábiles siguientes. (Ugarte, 2010, p. 04)

2.2.1.8.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

En el proceso judicial en análisis los puntos controvertidos fueron: 1) Determinar si le asiste derecho a pago de indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, reintegro de vacaciones trucas, reintegro de gratificaciones y escolaridad), ambos conceptos por la suma de S/. 24.959.96 (veinticuatro mil novecientos cincuenta y nueve con 96/100) más intereses legales; con costos y costas. (Expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02)

2.2.1.9. Los sujetos del proceso

Se refiere a los individuos que realizan actuaciones dentro del proceso, sin importar la postura que ocupan en dicho proceso. La doctrina distingue en medio de aquellos que son parte, terceros, etc. (Ortiz, 2010)

Se denomina así a los individuos que tienen capacidad legítima para intervenir en una vinculación procesal, ya sé que se presenten como partes principales o accesorias (Quisbert, 2010, párr. 1).

Los sujetos de la relación procesal son los siguientes: *a. El juzgador*: es la persona investida de jurisdicción por parte del ente gubernamental; *b. Las partes procesales*:

son el demandante, el demandado y todos los sujetos del proceso; *c. El ministerio público*. (Rodríguez, 2005)

2.2.1.9.1. El juez

Se denomina a la persona que soluciona una disputa en el interior de un grupo social, el papel que desenvuelve el juzgador en una disputa o controversia, es de un tercero imparcializado. Por tanto dispositivo que existe para que este mismo administre la justicia, es la demanda que se instituye en el proceso. El juzgador debe ser imparcial ya que es un principio que se basa en la calidad que este tiene que poseer para dirigir el proceso. (Sánchez, 2010)

El juzgador, es la persona que representa al ente gubernamental, y le compete dar solución a una disputa, mediante una sentencia que debe estar argumentada en racionalidad, así como los fundamentos facticos y jurídicos, y la debida motivación que lo ha llevado a dar su fallo. (Nieves, 2013, p. 15)

Es el individuo que tiene como función la fijación de la legislación, poseyendo potestad, autoridad, para juzgar y decidir acerca de una controversia puesta a su saber. Así mismo, el juzgador es una persona que decide en los asuntos de las relaciones humanas, por lo que debe ser imparcial y objetivo al momento de resolver la causa. (Suarez, 2010, p.45)

Las funciones primordiales del juzgador son ejercitar la jurisdicción, comprendida en sus dos vértices: en sentido vasto y estricto. Por lo que es el encargado de resolver las controversias que llevan las causas, expidiendo una decisión motivada y fundada

(Quiroga, 2005).

2.2.1.9.2. La parte procesal

Es la capacidad de ser titulares de asuntos jurídicos procesales, posibilita determinar quién puede ser demandante, demandado en cualquier proceso en que se pretenda resolver una causa en la cual se tiene interés legítimo (Priori, 2012, p. 46).

Siguiendo a (Quiroga, 2005) al respecto afirma: la definición de parte proviene del mismo proceso y de la vinculación procesal que todo proceso origina. En dicho sentido, se indica que parte es aquel que solicita en nominación individual la el actuar de la voluntad de la legislación.

Se dice además que partes procesales, no son todos los sujetos que participan de la relación procesal, sino exclusivamente quienes introducen una petición y se oponen a esta. (División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica, 2015, p.137)

2.2.1.9.2.1. Demandante

Hace referencia al individuo que impulsa una petición en el interior de un proceso, por lo que este mismo exige al juzgador una manifestación judicial que concierne a sus intereses dentro del proceso que está llevando. (Quisbert, 2010)

Demandante es toda persona que demanda, pide, solicita, y entabla acción, ante el órgano de la judicatura con la finalidad de lograr una declaración en la sentencia que expida el juzgador (Cabanellas, 1998).

La participación en el juicio del demandante es un acto del proceso que se inicia con la voluntad de este mismo, él es el titular de ejercer la acción, y al no hacerlo corre el riesgo de que prescriba y extinga su propia acción (División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica, 2015, p.139).

El demandante es la parte del proceso se ejercita el derecho de acción e insta al órgano de la jurisdicción la solución de su petición la cual busca se declare un derecho que estima le corresponde (Rodríguez, 2005, p.35).

Es la persona que se dirige frente al juzgador para hacer validar sus peticiones, para poner en marcha la actividad de la jurisdicción a través del tribunal al que le compete conocer de la causa en controversia (Fix y Ovalle, s.f., pp. 52-53).

2.2.1.9.2.2. Demandado

Es la persona en oposición a la cual se orienta la demanda (petición material, se encamina hacia el juzgador) en el proceso, de no aceptarla se lo concede representante judicial, si no se conoce su domicilio, es declarado en rebeldía, siempre que no se determine su domicilio. (Quisbert, 2010, párr. 107)

Es la persona en contra de la cual se presenta la demanda, se le define como parte demandada (Cabanellas, 2003).

Se estima como tal a la persona que es solicitada en el proceso para que admita su postura contraria a las peticiones del demandante, por lo que este se puede oponer a

través de excepciones y defensas (Fix y Ovalle, s.f.).

El demandado es la contrafigura del demandante, es el adversario, la contraparte, es el individuo que se opone a la actuación que se pretende por el demandante, en su defensa (División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica, 2015, p.139).

Se define a la persona que ejerce el derecho de contradecir, oponiéndose a lo señalado por el demandante es su escrito de contestación de demanda (Rodríguez, 2005, p.35).

2.2.1.9.3. La defensa legal

Es la persona que teniendo el correspondiente título profesional, asiste a las partes del proceso en la duración del mismo, y asume su defensa en juicio resguardando sus derechos de estos y sus intereses. (Palacio, 1991)

Es el profesional que ejerce el derecho y defendiendo los intereses de la persona que ha solicitado sus servicios, en el juicio que sigue, asesorándolo y defendiéndolo en las causas (Cabanellas, 2003)

El abogado, es la persona conocedora del derecho, acreditada por el ente estatal para brindar sus servicios a las partes del proceso, en concordancia con su profesión, asesora y representa, en esas labores es autónomo y se encuentra sujeto a las leyes. Actúa como representante cuando la parte no está presente, como patrocinante cuando la parte está presente y le asiste con su asesoramiento y alegatos, etc. (Anónimo, 2015)

2.2.1.10. La demanda, la contestación de la demanda

2.2.1.10.1. La demanda

Se define como el primer acto del proceso que desarrolla el demandante, así mismo instituye el medio por el cual este presenta sus peticiones, constituye un límite al juez, ya que solo dará solución a las peticiones presentadas en la demanda, no debe ir mas allá de la voluntad del demandante. (Morales, s.f., párr. 1)

Es la pretensión expresada por las partes procesales ante el juzgador. Es el acto que da inicio al proceso, es la petición expuesta frente al órgano jurisdiccional, por persona diferente a este, con la finalidad que se inicie y se dé trámite al proceso (Ledesma, 2012, pp.897-898).

Es el actuar con el que el demandante, aseverando la coexistencia de voluntad determinada de la legislación, que avala un bien, manifiesta la voluntad de que dicha ley se ejercida ante la contraparte (demandado) y solicita la potestad del órgano judicial. (Rodríguez, 2005, p.62)

En materia procesal se dice que la demanda es el mecanismo a través del cual los sujetos de derecho exponen sus pretensiones al ente público, para que estos a través del órgano judicial solucionen y emitan una decisión (Bastidas, 2015).

2.2.1.10.2. La contestación de la demanda

Esta tiene que realizarse por escrito, una vez que el órgano jurisdiccional ha trasladado la misma. La contestación tendrá las exigencias de forma que las mismas

del escrito de la demanda. Así también, la contestación de la demanda debe señalar la conformidad o desconformidad con los hechos presentados en la demandada por parte del demandante. (De la Villa, s.f.,)

La constelación de la demanda es la oportunidad que tiene la parte adversa de contradecir lo presentado en la demanda. El derecho de contradecir le compete a toda persona por el hecho de ser demandada y se vincula con el ejercicio de derecho de defensa ante las peticiones del demandante en su escrito de demanda. (Ledesma, s.f., p. 01)

Es el derecho de contradicción que posee la parte demanda para ejercerla en su escrito de contestación de demanda frente a pretensiones del demandante, concretando su derecho de acción e indique sus peticiones contra el demandante (Bastidas, 2015, p. 124).

2.2.1.10.3. La demanda y la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio

En el proceso analizado, la demanda se presentó ante el 2° juzgado de trabajo supraprovincial del distrito judicial de tumbes, con fecha 22/01/2016 obrante a (f. 88-93), en donde la actora pide se le indemnice por despido arbitrario y otros. Así mismo, la contestación de la demanda se presentó con fecha 08/03/2016 obrante a (f. 372-402), donde se peticiono que se declare infundada la demanda en todos sus extremos. (Expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02)

2.2.1.11. La prueba

Es indispensable determinar una definición de la prueba, por esto se tiene que invocar el curso de origen, ya que el término prueba, procede de a voz latina *probatio* o *probationis*, que también proviene de la voz *probus*, que se evidencia como: bueno, por lo que aparece como probado es bueno y se acomoda a la materialidad, de lo que se deduce, que la prueba se basa en comprobar o exhibir la legitimidad de un elemento. Por otra parte se sostiene que la prueba en asuntos jurídicos es esa en donde las actuaciones, dispositivos y métodos, mediante los cuales se desenvuelve la acción de la prueba. Así la prueba se manifiesta como la obligación de verificar, examinar todo elemento de discernimiento. Por lo expresado se tiene que dejar claro que la prueba es diferente a la búsqueda o indagación, para probar es vital primero indagar, o buscar. La indagación es primera en el periodo a la prueba, así se buscan e indagan los hechos para luego poder efectuar aseveraciones de los mismos, esto es la comprobación de la puntualidad, por tanto aunque la indagación es necesaria, no quiere decir que forme parte del suceso de probar. (Barrientos, s.f.)

En el ámbito jurídico, se conceptúa así aun conglomerado de actos que en el interior de un juicio, se dirige a manifestar la veracidad o inexactitud de hechos que han sido expuestos por las partes procesales, en amparo de sus correspondientes propósitos en el interior de una contienda (Osorio, s.f.).

La prueba constituye una labor, mediante la cual las partes del proceso avalan la fidelidad de sus afirmaciones (Álvarez, s.f.).

El derecho constitucional a la prueba, cuyo asunto reglamentario está conformado, por el derecho a la admisibilidad de los medios de prueba presentados que satisfagan los requerimientos de legalidad, adelantando las vallas de separación de probar. Con esas facultades imparciales, se le obliga al juzgador a la responsabilidad de aceptar los medios de prueba, y posteriormente el derecho de las partes de ejecutarlos, para que luego sean valorizados en el fallo. Por ello, la aceptabilidad de los medios probatorios, es un instante sobresaliente, así dichos medios de prueba serán pieza de valorización con la finalidad de confirmar las suposiciones de hecho dentro del juicio. (Cavani, 2016)

Para el autor Abel Lluch, citado en (Saavedra, 2017) la prueba expresa que el juzgador no indaga los hechos sujetos a debate, por el contrario comprueba los hechos presentados por las partes procesales, para restaurar la reducida cronica del proceso. investigar los hechos presentados en el proceso es obligacion de las partes del proceso, comprobar los hechos ya presentados al proceso es obligacion del juzgador. La labor de la prueba, por consiguiente, cambia considerando a la distribucion en medio de las obligaciones de las partes y las obligaciones del juzgador. A las partes les corresponde el deber de investigar, analizar, pesquisar, en tanto que pal juzgador le corresponde la obligacion de comprobar, examinar, probar. Asi la prueba es una labor realizada por las partes, y de manera inusual de oficio por el juzgador, cuyo fin es comprobar las aseveraciones respecto de los hechos presentados por las partes del proceso y establecer la verdad de los hechos en controversia, que se expresan en el fallo, mediante razones de hecho, fundadas en las reglas tasadas o las reglas de la sana critica.

2.2.1.11.1. En sentido común y jurídico

En su sentido ordinario, la prueba es el acto y producto de acreditar, esto es evidenciar de tal manera la certidumbre de un hecho o la veracidad de una aseveración. De forma distinta se puede decir que es una práctica, una actuación, un examen, encaminado a la notoriedad de la puntualidad o tergiversación de una propuesta (Couture, 2002).

Por otra parte, el autor Armenta Deu citado por (Saavedra, 2017) afirma que las pruebas es una tarea que se lleva a cabo frente a los órganos de la judicatura y que se orientan a que el juzgador adquiera la convicción sobre la certeza de los hechos en controversia.

Así podemos aseverar que la prueba se funda en la técnica de demostrar o confirmar los hechos alegados por las partes en el interior del proceso (Matheus, 2002).

2.2.1.11.2. En sentido jurídico procesal

El reconocido autor Couture (2002) sostiene: la prueba consiste en un sistema de búsqueda y revisión. Una de las dificultades de probar reside en conocer que es la prueba, la denominación de la prueba, la finalidad de la prueba, la carga probatoria, el proceso de probar, y la valorización probatoria, que debe realizar el juzgador para emitir una decisión ajustada a derecho.

Para Sentís Melendo citado por (Saavedra, 2017) refiere que: indagar es pesquisar algo que se desconoce y que se requiere saber, comprobar es demostrar que aquello

que se ha indagado, y luego se ha aseverado, certifica lo real, primero se constituye en una actuación o labor de pesquisa, de averiguación, segundo es una confirmación o verificación, esto es las dos labores aluden a la prueba. A su vez, solo investigando bien se podrá comprobar lo aseverado en virtud de dicha investigación. Esto es, cuando la prueba ofrecida no forma certeza en el juzgador es donde resulta la escasez probatoria, y por no encontrarse prueba definitiva de los hechos coexiste inconveniente en el juzgador al instante de fallar, ya sea que el juzgador contemple los argumentos de legítimos (obligatorios) inherentes de la valoración tasada de los medios probatorios o estime estos de manera racional e independiente, coexistirá la prueba.

Respecto al orden del proceso civil, el empleo categórico de la prueba descubre completa operante y no tiene limitación a su ejecución, ya que esta se estipula con el uso de la aceptación de los medios probatorios libres, y el de la libre valoración o estimación agrupada de los medios probatorios, como son lo que se tienen en lo preceptos procesales de la actualidad. Es así, que el preferido medio de prueba es el que posibilita al juzgador a examinar todos los medios probatorios probables legítimos para lograr y establecer la veracidad o inexactitud de los hechos. (Matheus, 2002)

2.2.1.11.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio

La prueba es entendida como las razones que orientan al juzgador a formar veracidad respecto de los hechos presentados por las partes procesales, por otro lado los medios probatorios son herramientas que usan las partes o las ordena el juzgador y de las que

se derivan las razones. Por otra parte, en la prueba de documentos, la prueba es dicho documento y el medio de prueba es la actividad por medio de la cual éste se introduce en el proceso. Por tanto, en la prueba testimonial, el testigo es la fuente de prueba, y su declaración es el medio de prueba. (Anónimo, 2011, párr. 16)

La distinción radica que por medio de la prueba se encamina a las razones que condujeron al juzgador a formar certeza sobre los hechos, sin embargo los medios de prueba son instrumentos que emplea la parte o el juez de los que logra razones acerca de la existencia de los hechos. (Hinostroza, 1998)

2.2.1.11.4. Concepto de prueba para el Juez

Para Rodríguez (1995) afirma: al juzgador no le atraen los medios de prueba como finalidad, más si le atrae los resultados a los que pueda arribar con la actuación de estos, si han podido satisfacer las finalidades, para el juzgador los medios de prueba se vinculan con lo petitionado y con la finalidad de la disputa. Así para el juzgador la prueba es la demostración de la veracidad de los hechos en disputa, esto es, para buscar la veracidad de los hechos alegados en disputa, o la veracidad para elegir por un fallo pertinente en la sentencia. La finalidad de probar es persuadir al juez sobre la objetividad o veracidad del hecho materia de disputa.

Por su parte, el autor Montero Aroca citado por (Saavedra, 2017) clasifica a la prueba como labor del proceso que tiene tendencia a lograr la veracidad en el juez en lo que se refiere a las circunstancias presentadas por las partes procesales, verdad que en algunos asuntos se originara de la convicción del juzgador y en otros de los preceptos

legítimos que señalaran los hechos.

El juzgador tiene que observar la prueba, no de manera separada, sino de manera agrupada, sobre esto, el autor Kielmanovich citado en (Academia de la magistratura [AMAG], 2017), afirma que: la fragilidad y las ambigüedades de las pruebas acaparadas particularmente, las cuales se pueden encontrar en la explicación y valoración integral, esto es, suplementándose de manera concordante. Demuestra la competencia de las pruebas que supuestamente son ineficaces en su particularidad y que más aun, pueden acapararse de relevante significación.

2.2.1.11.5. El objeto de la prueba

La finalidad de probar es el hecho que comprende lo peticionado y que la parte debe acreditar para lograr se resuelva fundamentada su pretensión. Dicho de otra manera, interesa acreditar los hechos, más no el derecho. Al mismo tiempo, otro punto en consideración, se refiere a que hay hechos que deben ajustarse a prueba y otros que no lo requieren de ser probados, pues existen hechos que no son aptos para probar, sin embargo, hay hechos que para el proceso requieren de prueba, singularmente si debe conocerlos el juzgador, para esto la legislación los expresa en asuntos precisos. (Rodríguez, 1995)

La finalidad de la prueba constituyen los hechos incorporados por las exposiciones, con excepción de los que son evidentes (dados de manera pública por verdaderos en un entorno establecido), no en controversia (alude a los admitidos por las dos partes, inclusive los que la parte contraria no ha refutado, si el órgano de la judicatura los

estima como pertinentes). (Álvarez, s.f.)

Los medios de prueba, para que sean aceptados, tienen que orientarse a comprobar los hechos que están en controversia, oportunos, notables, así mismo, deben ser legítimos. Es por ello las cuatro condiciones: debate, oportuno, notable y licito. Estos se hallan estipulados por los arts. 190-199 del código procesal civil peruano, sin embargo más lejos de su reglamentación, la doctrina refiere que la estimación de los medios probatorios, deben averiguar y demostrar los hechos en controversia, ya que debe hallarse dos interpretaciones respecto de un hecho, los medios de prueba tienen que ser oportunos, al estar referidos al valor del asunto “*thema decidendum*”, los medios de prueba tienen que ser notables, para la comprobación de los hechos a que se aluden pues tienen que orientar a la certeza, y por último, los medios de prueba tienen que lograrse de manera legítima. (Cavani, 2016)

Según Abel Lluch y Taruffo citados por (Saavedra, 2017) nos dice: la finalidad de la prueba no respecto a los hechos, sino a las aseveraciones que respecto de esos hechos hacen las partes del proceso, los hechos se hallan en la realidad en del exterior del proceso, y en el proceso de comprueban las aseveraciones que las partes hacen respecto de estos y mediante sus documentos de argumentaciones.

2.2.1.11.6. La carga de la prueba

La carga de la prueba hace alusión a determinar quién será la parte procesal que va a realizar la prueba de los hechos presentados y que serán componente de la decisión última. Conforma más que un derecho, ya que es una imposición originada de

intereses que la parte debe demostrar frente al juzgador los hechos planteados en sus actuaciones de pretendidos. Por tanto, aquella parte que no demuestra la subsistencia de su derecho no le podrá ser otorgada por el juzgador. (Rioja, 2017, párr. 39)

Se entiende como carga de probar a la agrupación de pautas de juicio que indican al juzgador la forma como solucionara en aquellos asuntos de supresión de prueba o prueba no suficiente que no se pueden socorrer con actuaciones de pruebas de oficio. Por otra parte, el juzgador no pueda abstenerse de emitir su decisión, puesto que dichas pautas le auxiliaran a dictaminar respecto del caso. (Anónimo, 2015, p. 401)

Para el autor Rodríguez (1995) la carga de probar se refiere a una actuación que se desarrolla en el interior del proceso para obtener un beneficio, que el individuo del derecho de accionar considera como su legítimo derecho.

Por otra parte, según lo estipulado por el Código procesal civil peruano en su artículo 196, expone: Excepto orden legitima distinta, La carga de probar compete a aquel que declara los hechos que conforman su petición, o compete a aquel que los refuta exponiendo hechos actuales.

2.2.1.11.7. El principio de la carga de la prueba

Por esta regla los hechos competen ser acreditados por las partes que los afirman en juicio. Este preámbulo concierne al derecho procesal, ya que se refiere a las actuaciones de mostrar, aceptar, ejecutar y valorizar la prueba, con la finalidad de lograr lo peticionado en el proceso. (Rodríguez, 1995)

Por precepto habitual, el deber de la obligación probatoria es para quien asevera el hecho en controversia, ya que si alguna parte del proceso intenta incluir al proceso un hecho que no es aceptado por la parte contraria, tendrá que demostrarlo. La prueba se refiere o transporta a hechos efectivos, la prueba de hechos negativos se define como prueba imposible. (Álvarez, s.f.)

El autor Rosenberg, citado en (Bernabé, 2018), refiere que la carga de probar es el núcleo del proceso y la conceptúa como la obligación de las partes del proceso de acreditar los hechos que fundan la hipótesis de hecho de los preceptos jurídicos que alegan a su beneficio a riesgo de lograr la sentencia no beneficiosa a sus peticiones.

2.2.1.11.8. Valoración y apreciación de la prueba

La valorización de la prueba es una labor de la judicatura muy notable y de difícil, que puede ser tomada de forma superficial por la tarea de la judicatura que se lleve erróneamente, no se habla de una labor sustancial del proceso, ya que en algunos asuntos las disputas de las partes es sobre la explicación del derecho, no ocasionando problema de prueba alguno en el entorno civil. Esta labor, es en realidad el juicio de la judicatura en su agrupación, y en este sentido la valorización de la prueba no es más que una fase significativa. (Nieva, 2010)

Para Couture, (citado en Rioja, 2017) El asunto de valorar la prueba tiene como finalidad indicar como influyen los diferentes medios probatorios, sobre el fallo que el juzgador debe emitir. Esto es, Predomina aquí el papel del juzgador, este es quien determina los hechos en razonabilidad de reglas de logicidad probatoria. Esta se

refiere a la finalizada fase de la actuación de la prueba ya que se lleva a cabo después de ofrecer, aceptar, y evaluar los hechos que procuran mostrar lo peticionado.

Según el autor Abel Lluch, (como se citó en Saavedra, 2017) la comprobación de los hechos aseverados por las partes e incluidos en el proceso mediante los medios de prueba termina con la valorización de la judicatura en la decisión. Aquí debemos poner énfasis en el concepto licito de la valorización de la prueba, diferenciar en medio de los sistemas tasados, libre valoración, y la relevancia de la declaración unificada de la prueba. Esto es, las pruebas se valorizan al término del proceso. Es decir, las partes son propietarios de las orígenes de la prueba y al juzgador le compete incluirlas en el proceso con la aceptación de los medios probatorio. Una vez, incluidos en el proceso, los orígenes que eran de las partes, ya no lo serán más y se hallan a condiciones del juzgador para su valorización.

2.2.1.11.9. Sistemas de valoración de la prueba

La técnica probar, es un régimen que regulariza la manera de investigación de los hechos en el interior del proceso, que se expresa en los modos y formas, mediante los cuales se puede llegar a la certeza de los hechos, y en la forma de valorizar esos medios. Esta técnica nos posibilita conocer como el juzgador tendrá que conformar su convicción en relación a los hechos. (Alejos, 2016)

La valorización son lo racionios que llevan al juzgador a afirmar los hechos que han sido materia de controversia (Rioja, 2017).

La valuación es el juicio de aprobación o de certeza de los rendimientos probatorios (hipótesis). La valuación instituye el centro de la razón probatoria, esto es, del razonar que conlleva, a partir de las averiguaciones presentadas en el proceso mediante los medios probatorios, a una aseveración en relación de los hechos en controversia. (Obando, s.f.).

En el interior de la actuación probatoria, la valuación de las pruebas es el elemento esencial de la competencia de dictaminar, ya que esta acción se ejercita con fundamento en la solución de las pruebas presentadas, aceptadas, ensayadas, estimadas, a la claridad de los fundamentos reglamentarios y legítimos. (AMAG, 2017)

2.2.1.11.9.1. El sistema de la tarifa legal

En este método la legislación determina la valorización que da a los medios probatorios, que han sido actuados en el interior del proceso. El juzgador acepta la prueba lícita mostrada, ordena se actué y les da el valor que la legislación les concede en vinculación con los hechos que requieren acreditar su veracidad. Su trabajo se limita a la admisión y valorización de los medios probatorios a través de una etapa que da la legislación. Así, en este método la valorización de la prueba la otorga la legislación. (Rodríguez, 1995)

Este método involucra que la valuación probatoria se haya establecida por la legislación, lo que involucra que el juzgador establecerá que la totalidad de las pruebas agrupadas tendrán una valorización probatoria obtenida exclusivamente

desarrollará una tarea de semejanza exacta de los componentes que fueron introducidos como ingredientes probatorio en el interior del proceso. La prueba de un hecho procede claramente de un precepto jurídico y al ser corroborada su asistencia se infiere un específico final o efecto probatorio. El asunto preciso no posibilita al juzgador manifieste o produzca una calificación individual respecto a las pruebas presentadas, ni solicita que el juzgador suscite sus fallos, ya que la ley es quien ha hecho la valuación y otorgado valide a las pruebas de manera teórica, por lo que el juzgador exclusivamente desarrollara una comprobación. (AMAG, 2017)

El método de la prueba tasada, es aquella que se basa en la determinación de evidentes reglamentos a que de forma resistente ofrecía una establecida solución a los medios probatorios en orientación consecuyente y se empleaban en el proceso, no se encaminaban a configurar el discernimiento del juez, más bien se dirigían al logro de una consecuencia total, en un fundamento y más adelante sucedido por preceptos que exigían al juez a configurar apreciaciones conforme el fondo de estos. Este sistema se puede obtener de dos formas que se definen por la doctrina como: hipótesis positiva e hipótesis negativa de la prueba. (Barrientos, s.f.)

2.2.1.11.9.2. El sistema de valoración judicial

Este método se refiere a que al juzgador le compete valorizar la prueba, es decir, el valor de los medios de prueba lo otorga el juzgador, en oposición al método legal que lo concede la legislación. La labor del juzgador es examinar con limitación a sus deberes procesales. Esta capacidad otorgada al juzgador: el poder de tomar decisión sobre el derecho de las partes, en principio a su práctica y seguridad es sustancial.

(Rodríguez, 1995)

Este método de libre calificación de la prueba coexiste en establecida o verdadera cautela de los preceptos a prior que afianzan la valuación de cada medio probatorio y se reemplaza con la creencia o seguridad que se tiene de la potestad del sistema judicial, este régimen se percibió desde la etapa romana. (Barrientos, s.f.)

La valuación es un procedimiento totalmente complicada, ya que su escala psicológico, es concerniente a la descripción que puede hacerse de esta misma. Una aproximación a su organización interior puede ser la subsiguiente: el juzgador se confronta en ese instante con las averiguaciones que vierten los medios probatorios y son las que pueden ayudar de cimiento para establecer la certeza o inexactitud jurídica de un asunto de prueba. Los medios probatorios suministran al juzgador, mediante sus averiguaciones, componentes que le empujan a afianzar la certeza o inexactitud jurídica del “*thema probando*”. De otro lado, coexisten eventualidades precisas que establecen la disposición del juzgador respecto de la certeza o inexactitud del tema de la prueba. Estos razonamientos o fundamentos de prueba establecen, que se otorgue fiabilidad a un testigo o que se aprecie como verdadero un escrito. (AMAG, 2000)

2.2.1.11.9.3. Sistema de la sana crítica

En el sistema de libre valoración o sana crítica, se tiene que establecer la valorización de la prueba con cada medios probatorio, mediante una valorización independiente, conforme el asunto preciso. Este sistema se conduce al juzgador para que revele la

certeza de los hechos obtenidos del proceso, apoyándose en raciocinios cognoscitivos que entregan los medios probatorios. (Alejos, 2016, párr. 37)

Significa que este sistema es un proceso lógico en el que el juzgador emplea su disposición de observación racional para arribar a un juicio o consecuencia, resultado de las pruebas que se han actuado en el proceso. Este sistema concede independencia al juzgador mediante juicios lógicos que argumenta usando la táctica de análisis: examinar la prueba particularmente y luego vincularla en su agrupación. (Obando, 2013, párr. 12)

En dicho sistema de la prueba autónoma, la valorización de cada medio probatorio es determinado independientemente, con orden a su intrínseca certidumbre por el juzgador, cuestión por cuestión, sin obligación de acomodarse a pautas determinadas de manera anticipada por el legista. (Anónimo, 2015)

2.2.1.11.10. Operaciones mentales en la valoración de la prueba

2.2.1.11.10.1. El conocimiento en la valoración y apreciación de los medios de prueba

El saber, discernimiento y capacidad del juzgador son sustanciales al momento de dar una valoración a los medios de prueba, sea pieza o elemento, propuesto como prueba. Esto decir, si es que no se cuenta con el saber anterior no se podría conducir a la naturaleza del medio probatorio. (Rodríguez, 1995).

El discernimiento y capacidad del juzgador es indispensable para comprender la valuación de los medios probatorios, sea elemento o ente, presentado como prueba. Sin el razonamiento anterior no se arribaría a la naturaleza del medio probatorio. (Obando, 2015)

La valuación de la prueba, es un elemento significativo de la independencia del juzgador, comprendida como la falta de reglamentación legítima en la consideración de la prueba, sin embargo esto no incluye carencia de pauta y lógica en la valuación. (AMAG, 2017)

2.2.1.11.10.1.1. La apreciación razonada del juez

El juzgador fija la calificación argumentada cuando examina los medios de prueba para valorizarlos, con los permisos que le concede la legislación en fundamento con la doctrina. La argumentación debe contener una ordenación de logicidad de naturaleza formal, y con la fijación de saberes revestidos de científicidad, ya que se estimaran documentos, elementos, sujetos (...). (Rodríguez, 1995)

La estimación argumentada se transforma, por reclamación de su finalidad, en un sistema de valuación, de estimación, especificación o dictamen argumentado (Obando, 2015).

Este régimen tiene sus cimientos en la prueba lógica, en los preceptos de la práctica y las leyes del razonamiento, ya que la independencia del juez no se ajusta exclusivamente a la intrínseca certeza, ya que el juzgador se verá forzado

legítimamente a argumentar sus discernimientos de fallo respecto de la certeza de cada hecho mostrado por las partes del proceso. (AMAG, 2017)

2.2.1.11.10.1.2. La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de las pruebas

Esto quiere decir que los hechos se relacionan con la vida de las personas, así extraño será el proceso en el que para declarar el juzgador no requiera de saberes psicológicos y sociológicos. Por tanto, los procedimientos psicológicos son relevantes en el análisis de la testificación, la declaración, el fallo de los peritos. Por ello es inviable excluir la labor de la valoración de la prueba de la judicatura. (Sagástegui, 2003)

Se refiere a los procedimientos psicológicos, que emplea el juzgador para el examen y valoración de la prueba (Rodríguez, 1995).

2.2.1.11.10.1. Finalidad y fiabilidad de las pruebas

Por otra parte, según lo estipulado por el Código procesal civil peruano, en su artículo 188, nos dice que: tiene por objetivo demostrar los hechos presentados por las partes, y formar certidumbre en el juzgador correspondiente a los puntos en controversia y argumentar sus resoluciones.

La prueba ayuda a determinar la certeza de los hechos importantes para los fallos. Específica que un antecedente habitual y reiterado en variadas culturas, el propósito de la prueba o su fin elementa es el hecho, en el entendido de que este debe ser

probado en el interior del proceso. (Hinostraza, 1998)

El juzgador analiza la fiabilidad de los medios probatorios que usara en la restauración de los hechos que debe juzgar, esto es, en argumento judicial en el análisis de la prueba se basa en determinar si la prueba usada en el caso, se estima como probable origen de saber de los hechos manifestados en el caso. (Colomer, 2003)

Nos dice que el fin es demostrar los hechos presentados por las partes ante el juzgador (Cajas, 2011, p. 622).

El fin de la prueba, más que lograr la certeza material o la búsqueda de lo real de se manifiesta en la disputa, es producir en el juez convencimiento respecto de las exposiciones que las partes declaran en casos precisos (hechos). Por tanto, la certidumbre le posibilita al juzgador expedir un fallo y concluir la disputa. En dicha lógico la finalidad de la prueba radica en otorgar, al juez certidumbre adecuada para que falle con seguridad respecto de la cuestión componente del proceso. (Anónimo, 2015, p. 399)

2.2.1.11.10.2. La valoración conjunta

Por otra parte, según lo contemplado por el Código procesal civil peruano, en su artículo 197, nos dice que: “Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada...”.

En la normatividad, se halla estipulado en el art. 197 del código procesal civil, el cual expone: la totalidad de los medios de prueba son valorizados por el juzgador de manera agrupada, usando su estimación lógica. Por tanto, en la decisión se expondrán la valoración sustancial y definitiva que ampare su fallo. (Sagástegui, 2003, p. 411).

La valorización simboliza una ejecución intelectual orientada a observar el valor de convencimiento que pueda descontarse de su idoneidad, valorizar compete al jugador que conoce del proceso, representa el término de la actuación de la prueba en la que se examina que el conjunto de los medios de prueba cumplan su finalidad procesal que es formar certidumbre en el juzgador. (Hinostroza, 1998, pp. 103-104)

2.2.1.11.10.3. El principio de adquisición

Se refiere que cuando se incluyen dentro del proceso las actuaciones procesales tales como (documentos) pasan a ser parte importante del proceso, así mismo, la parte procesal que no lo incluyo puede lograr respuestas de éste (Colomer, 2003).

El principio de adquisición se basa en que introducidos en el proceso los medios probatorios, estos ya no corresponden a quien los presento, sino forman parte del proceso. Por tanto, con dicho principio se ausenta la posesión particular. (Rioja, s.f.)

Este principio nos dice que los actos procesales, insertados en el proceso, instantáneamente pasan a ser parte del proceso (Carrión, 2007)

2.2.1.11.11. Las pruebas y la sentencia

Se refiere que después de valorizadas las pruebas, y caducado el plazo probatorio, el juzgador tendrá que dar solución a través de una decisión (Lazo, 2013).

Esto quiere decir que finalizado el trámite correspondiente en cada proceso, el juez emitirá su decisión, este instante es en el cual el juez fija las pautas que reglamentan las pruebas (Colomer, 2003).

Una vez valorada la prueba el juzgador expedirá su resolución, manifestando el derecho en controversia, y fundando parcial o totalmente la demanda (Carrión, 2007).

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

2.2.1.12.1. Documentos

2.2.1.12.1.1. Concepto

Se refiere a elementos materiales producidos por actuaciones de personas, capaces de simbolizar una secuencia de hechos observados en un instante determinado para su producción. Dichos documentos interiorizan un anuncio, que son de utilidad jurídica cuando integran información relevante al proceso. El anuncio es variado, ya que puede representar una actuación voluntaria. (Lazo, 2013)

Los escritos son medios probatorios auténticos, habitualmente compuestos en apuntes escritos. Las partes del proceso pueden proporcionar claramente los documentos al proceso, o exigir que la parte adversaria presente otros escritos que se

encuentran en su potestad. Dicha exigencia es admitida por el juzgador, la parte que se le solicita estará forzada a cooperar presentando la pertinente información, si no lo hacen sin justificar, podrá apreciarse que las aportaciones hechas por la parte que exigió los escritos habrán de ser probadas. Los escritos, por su singular esencia, son pruebas escritas, de forma que no se ensayan verbalmente. Así para asegurar el fundamento de refutación, en la acción de juicio se hace desplazamiento a las partes de los escritos presentados por las partes en contradicción, para que puedan observarlas. (Álvarez, s.f.)

Según lo previsto por el código procesal civil peruano, en su art. 233, refiere: Es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho.

2.2.1.12.1.1.1. Clases de documentos

Según lo estipulado por el código procesal civil peruano, en su art. 234, nos dice: Son documentos los escritos públicos o privados, los impresos, fotocopias, facsímil o fax, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas, micro formas tanto en la modalidad de microfilm como en la modalidad de soportes informáticos, y otras reproducciones de audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado.

Por su parte, el autor (Orrego, s.f.), refiere respecto de la clasificación de los documentos, lo siguiente:

2.2.1.12.1.1.2. Instrumentos públicos o auténticos

Se hace alusión con estas herramientas a los documentos emitidos por las entidades estatales con las etiquetas licitas por empleado público capacitado e idóneo (Orrego, s.f.).

Los escritos del ente público son los documentos de redacción pública o expedida por establecidos fedatarios del ente estatal (secretarios judiciales, funcionarios del ente gubernamental). Dichos escritos hacen prueba completa de lo factico que describen, de su fecha y de los intervinientes que en este participan. Así en sus fundamentos, el fondo de dichos escritos se incluye a los hechos del proceso, excepcionalmente que se presente la inexactitud del escrito. (Álvarez, s.f.)

De estas conceptualizaciones se desencadenan tres condiciones que tiene que agrupar un instrumento, para estimarse del ente estatal o legítimo. Este tiene que ser reglamentado por un funcionario del ente gubernamental, ejercitando tal función que le ha sido encomendada. Así dicho funcionario tendrá que ser cualificado con respecto a la materia a que el instrumento hace alusión y con respecto al sitio o lugar en que se reglamenta. El instrumento expedido por el ente gubernamental se concederá con la forma establecida por la legislación. (Orrego, s.f.)

Los instrumentos del ente gubernamental son los legitimados por funcionarios del ente público o secretarios proclamados para ejercitar dicha función, que accionan en los márgenes de las facultades. Están proporcionados de fidelidad pública y contempla los protocolos que determina la legislación. (N. Abella, 2015)

Según lo contemplado por el código procesal civil peruano, en su art. 235, sobre el documento público, nos dice: Es el otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones; La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia; y Todo aquel al que las leyes especiales le otorguen dicha condición. La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda.

2.2.1.12.1.1.3. Instrumentos privados

Se hace referencia a esta clase de documentos que son dados por persona diferente a los autorizados por empleados públicos idóneos y capacitados para dicha labor. (Orrego, s.f.)

En lo que respecta a los instrumentos privados, poseen la misma tasación que los otorgados por los entes públicos si no son contradichos por las partes procesales. Si se refuta su legitimidad, esta deberá comprobarse (es decir mediante una prueba de pericia ológrafa). En ocasión no se confirmara irrefutablemente la certeza del escrito, el juzgador o el foro valuara de acuerdo a las normas de la sana crítica. (Álvarez, s.f.)

Según lo contemplado por el código procesal civil peruano, en su art. 236, sobre el documento privado, nos dice: Es el que no tiene las características del documento público. La legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en público.

2.2.1.12.1.2. Documentos presentados en el proceso judicial en estudio

Oralización de los medios probatorios

00:58:16: el abogado de la parte demandante indica que ya ha sido manifestado por escrito, la finalidad de cada medio probatorio.

00:58:48 el abogado de la parte demandada indica que no tendría más medios probatorios que oralizar, (Indemnización por despido arbitrario y otros, 2016, Expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02).

2.2.1.12.2. La declaración de parte

2.2.1.12.2.1. Concepto

Toda parte procesal puede reclamar que la parte adversaria exima su postura, esto es, que de forma alterna y recíproca el demandante puede exigir postura a la parte opuesta, y este mismo al demandante, como también de manera similar al tercero que acepte una participación adherente sencilla o litisconsorcial, así como los litisconsortes pueden proceder correspondientemente con la parte opuesta. (Lazo, 2013)

Se comprende por declaración de las partes o manifestación, la exegesis, crónica, aseveración o relato detallada y demostrada de un hecho, de manera independiente, en el proceso que desarrolla por aquel que tiene inclinación personal en las peticiones, las salvedades o en las consecuencias de las actuaciones (cuyos resultados jurídicos pueden ser desfavorables), ya que solo las partes poseen más testimonios de los hechos que originan el juicio u elementos del proceso, excepcionalmente que se ignore algunas figuras del suceso o hecho mismo, por no intervenir en su ejercicio o

desenvolvimiento. (Mejía, 2004)

Se debe diferenciar en medio de las enunciaciones de las declaraciones y la certeza de dichas declaraciones. En lo que respecta a la acción de haberse enunciado las declaraciones, el documento hace completa fidelidad. En lo que respecta a la certeza de las declaraciones, el instrumento del ente estatal hace completa prueba en confrontación a las partes que las presentaron. Sin embargo, las partes no pueden probar, a través de otra completa prueba, que las declaraciones no son veraces. (Orrego, s.f.)

Según lo expresado por el código procesal civil peruano, en sus artículos 213 y 214, respecto de la admisibilidad y contenido de la declaración de parte, nos dice: Las partes pueden pedirse recíprocamente su declaración. Esta se iniciará con una absolución de posiciones, atendiendo al pliego acompañado a la demanda en sobre cerrado. Concluida la absolución, las partes, a través de sus Abogados y con la dirección del Juez, pueden hacerse nuevas preguntas y solicitar aclaraciones a las respuestas. Durante este acto el Juez puede hacer a las partes las preguntas que estime convenientes. La declaración de parte se refiere a hechos o información del que la presta o de su representado. La parte debe declarar personalmente. Excepcionalmente, tratándose de persona natural, el Juez admitirá la declaración del apoderado si considera que no se pierde su finalidad.

2.2.1.12.2.2. Regulación

Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia. (Ley N° 29497, 2010, art. 46, inc. 5)

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

00:58:16: el abogado de la parte demandante indica que ya ha sido manifestado por escrito, la finalidad de cada medio probatorio.

00:57:20 abogado de la parte demandante se desiste de medio probatorio.

00:59:00 abogado de la parte demandante: procede a exponer los alegatos finales, quedando registrado en audio y video

01:05:32 abogado de la parte demandada, expone sus alegatos los mismos que quedan registrados en audio y video. (Expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02)

2.2.1.13. Las resoluciones judiciales

2.2.1.13.1. Concepto

El primer acercamiento se alude a la comunicación del jugador con las partes. La resolución como documento, es una agrupación de enunciados de normatividad emitidos por el órgano judicial, contiene una parte expositiva, considerativa y resolutive. (Cavani, 2016, p. 113)

Una resolución jurídica, da término a una disputa a través de una decisión argumentada. Por ello para que la decisión se estime como lógico debe ser fundamentada para justificar el fallo. Esto conlleva a determinar los hechos en controversia y extender el apoyo normativo racional que posibilite apreciar los hechos conforme a las normas relacionadas. (León, 2008)

Las resoluciones judiciales se establecen como declaraciones procedentes del órgano judicial, precisadas a concebir resultados jurídicos, en los que se acoplan actuaciones de las partes del proceso. Estas resoluciones son: decretos, autos, sentencias, el art. 121 del código procesal civil de Perú explica los tipos de resoluciones. (Ledesma, 2012, p. 294)

2.2.1.13.2. Clases de resoluciones judiciales

Por otra parte, según lo establecido por el Código procesal civil peruano, en sus artículos 120-121, refiere que: Los actos procesales a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o se pone fin a éste, pueden ser decretos, autos y sentencias. Mediante los decretos se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo

actos procesales de simple trámite. Mediante los autos el Juez resuelve la admisibilidad o el rechazo de la demanda o de la reconvención, el saneamiento, interrupción, conclusión y las formas de conclusión especial del proceso; el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento. Mediante la sentencia el Juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

Es una resolución judicial realizado por un Juez a través del cual se pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa , precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal. (Cajas, 2008)

Según (Cajas, 2011) los tipos de resoluciones son: a) Decreto: otorga impulso al proceso; b) Auto: ayuda a admitir decisiones, se pronuncia en cómo se admite la demanda; c) Sentencia: se declara respecto del fondo de la disputa, y da termino al proceso.

Se entiende como sentencia a la resolución que decide la causa, en ella se encuentran dos componentes: a) concluye en proceso; b) declara sobre el fondo de la cuestión, entendida como el juicio sobre la petición expresada en la demanda. (Cavani, 2016, p. 119.

2.2.1.14. La sentencia

2.2.1.14.1. Concepto

Se conceptúa como una resolución de la judicatura, elaborada por el juzgador mediante la cual da termino a la instancia o al proceso definitivamente, emitiendo un fallo manifiesto, esencial, fundamentado sobre el asunto en disputa proclamando el derecho de las partes del proceso, o de manera extraordinaria sobre la autenticidad de la correlación en el proceso. (Cajas, 2008)

Es la decisión de la judicatura que da por finalizado el enjuiciamiento o proceso. En esta misma se establece la decisión emitida por el juzgado a través de la cual se otorga satisfacción al núcleo de la disputa. La sentencia procede de la voz latina (*sententia*) que quiere decir dictamen, juicio, fallo. (Anónimo, s.f.)

La decisión es una resolución de la judicatura que otorga término definitivo al proceso en la instancia, dando solución respecto de la base de la cuestión. En nuestro orden jurídico se aceptan las decisiones que dan termino al proceso sin ingresar al núcleo del tema por estimar la afluencia de alguna imperfección del proceso, así si el juzgador no se percatara del alguna anormalidad de forma y el demandado la hubieses expresado como excepción del proceso en su contestación de demanda, la solución a dicha excepción (litispendencia, no competencia, etc.) se generaría a través de la decisión. (Álvarez, s.f.)

La sentencia como dictamen, manifestación del anhelo del ente gubernamental a través del juez capacitado y actuar matriz de la funcionalidad de la jurisdicción “*juris*

dicere". En esta visualización, la decisión instituye un componente de mayor significación democrática en el ente constitucional de derecho, en donde las actuaciones de sus miembros, y más aun de aquellos que forman parte de los órganos de autoridad, se sujetan al poder del ordenamiento normativo. En tal línea, es la decisión emitida por el juzgador aval del sistema democrático (pasmado en la constitución y en el sistema de derechos fundamentales, las herramientas a través de las cuales se aseguran los fundamentos de verdad y confianza jurídica, a través de la otorgación de justicia autónoma, objetiva, y legítima. (Nava, 2010)

La decisión es un actuar sustancial de la función de la judicatura, a su vez instituye una cuestión terminante del proceso, que radica en fijar el derecho al asunto impuesto a estimación de los órganos responsables de esta misma, es el fallo que incumbe en la vinculación procesal, y establece el desenlace en medio de la acción pretendida que otorgara placer en su asunto a la petición en el juicio. (Rumoroso, s.f.)

2.2.1.14.2. La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido

La constitución de la resolución integra la parte de exposición, consideración y la parte donde resuelve, la parte inicial exhibe la exposición concisa de la postura de las partes, primordialmente lo que peticionan, mientras que la posterior, es decir la segunda, exhibe los argumentos de los aspectos fácticos conforme con la valoración agrupada de los medios de prueba, y la argumentación de la normativa que debe emplear al caso preciso, y la última, en otras palabras la tercera manifiesta el fallo que el órgano de la judicatura ha acaparado en contra de la disputa de intereses. Esta magnitud posee relación con la normatividad contemplada en el art.

122 del C.P.C. (Cajas, 2008)

Coexisten infinidad de maneras de analizar la organización de una decisión. La manera más usada de realizarlo es recorriendo sus tres puntos fundantes: parte expositiva, parte considerativa, parte de resolución. La parte de exposición de un fallo es la que tiene los componentes de formalidad que ayudan a reconocer la disputa, así como: denominación clara de las partes en conflicto, dirección, ocupación, etc. Enunciación de las pretensiones o acción dada por el demandante, sus argumentos, excepciones, defensas presentadas por el demandado. A su vez, la parte de consideración del fallo es la que respecta a las consideraciones de hecho y las jurídicas que ayudan al argumento de la decisión, es decir, se alude a la lógica en que se argumenta la decisión última que acoge la decisión. Es habitual diferenciar en la parte de consideración, en medio de la *obiter dictum* y *ratio decidendi*. La manifestación *obiter dictum* procede de la voz latina y quiere decir “dicho de paso”. Se alude así a los fundamentos de complemento manifestados en la parte de consideración del fallo. Por otro lado, *ratio decidendi*, también proviene del latín y quiere decir “razón para decidir”, lo que alude a los fundamentos de la parte de consideración que instituye la lógica primera para dictaminar de la manera en que se hace en término. En esta parte reside la potestad de la jurisprudencia, la lógica que les ayuda. En conclusión la parte de resolución nos otorga el fallo del caso en controversia. (Gil, 2013)

Clásicamente las decisiones judiciales se componen por tres piezas, la primera es la parte expositiva, la segunda se llama considerativa, y a tercera se define como parte

resolutiva o fallo. a) La parte expositiva es una parte de la resolución que abarca una explicación breve de lo sucedido en el proceso, esto es, la manera como se ha desarrollado desde el inicio hasta el estado de expedición de la sentencia. b) La parte considerativa, es la que contiene las bases razonadas y manifestadas legítimamente, que corroborada con los hechos aseverados por las partes y las pruebas presentadas, ayudan al soporte del fallo en la resolución que se ubicaría en la tercera parte que se llama parte resolutiva. Respecto de la segunda parte el código procesal civil peruano determina como fondo que la resolución de la judicatura, en art. 122.3, lo siguiente: la referencia secuencial de los puntos sobre los que habla la decisión con las consideraciones en ordenación numérica correlacional, los fundamentos facticos y jurídicos, etc. c) La parte resolutiva es una lógica consecución de la conclusiones a que ha llegado el juzgador para emitir su fallo. (Anónimo, s.f.)

Tomando en consideración lo que la ley y la práctica nos dicen que toda decisión deberá contener encabezamiento, designación del órgano judicial, titulares, número de expediente, la fecha, número de sentencia, las partes. En los antecedentes de hecho, derecho, así en los escritos de demanda y contestación, con lo que en la Sentencia permite reflejar el ámbito de enjuiciamiento, las pretensiones de las partes, y las pruebas. Fundamentos legales del fallo que haya de dictarse, con expresión concreta de las normas jurídicas aplicables al caso. Es el núcleo fundamental de la Sentencia en el que órgano judicial tendría que dar respuesta razonadamente a los pedimentos de las partes. La parte dispositiva o fallo de la sentencia debería contener, numerados, los pronunciamientos correspondientes a las pretensiones de las partes. (Anónimo, s.f.)

La sentencia es un acto jurídico del proceso, resolución que expiden los juzgadores y a través de las cuales se da solución a un asunto bajo su conocer o se da solución a las peticiones de las partes en el proceso. Así el fallo es el elemento del proceso dado por el juzgador que contiene el texto de la decisión que se ha expedido. Como instrumento público cumple con exigencias que han sido dadas por la legislación para que tenga legitimidad. Eficacia, etc. Deberá contener la parte expositiva, parte considerativa, y parte resolutive. (Cardenas, 2008)

Normalmente se comprende a la organización de la resolución inclusive el encabezado, deberá de presentar: parte expositiva, parte considerativa y resolutive, de acuerdo a lo estipulado por el art. 122 del código procesal civil peruano: la decisión presentara en su escritura la separación de sus partes. a) Parte expositiva, sucesión de los actos procesales que se han dado en el proceso, etc. b) Parte considerativa, los fundamentos facticos y jurídicos, etc. c) Parte resolutive, aquí se emitirá la decisión o fallo y conclusión de todo el proceso. (Ruiz, 2017)

Se instituye en un acto proceso que deberá cumplir con las formas establecidas por el código procesal civil en su art. 122.7: la sentencia contendrá en su redacción a separación de sus partes. a) parte expositiva se encontraran los sujetos del proceso, las peticiones y el objeto del proceso. b) parte considerativa, la motivación y fundamentos facticos y jurídicos. c) Parte resolutive, en donde se encuentra el fallo del asunto y fin de la controversia. (Rioja, 2017)

Por lo previsto en el código procesal civil peruano, en sus artículos 120, 121 y 122, respecto de las resoluciones, los decretos, autos, sentencias, Contenido y suscripción de las resoluciones, nos dice: Los actos procesales a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o se pone fin a éste, pueden ser decretos, autos y sentencias. Mediante los decretos se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite. Mediante los autos el Juez resuelve la admisibilidad o el rechazo de la demanda o de la reconvención, el saneamiento, interrupción, conclusión y las formas de conclusión especial del proceso; el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento. Mediante la sentencia el Juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal. Las resoluciones contienen: La indicación del lugar y fecha en que se expiden; El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden; La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado; La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos (...).

2.2.1.14.2.1. La sentencia en el ámbito normativo laboral

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia. (Ley N° 29497, 2010, art. 31)

La Ley N° 29497 de 2010, en su artículo 47, estatuye que Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La

notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

2.2.1.14.2.2. La sentencia en el ámbito doctrinario

Para el autor León (2008), es muy conocido en el ámbito doctrinario que la estructura de la sentencia deba contener la parte de exposición, la parte de consideración y la parte de disposición, en estos pasos es en los que el juzgador se guiara para fundar su decisión. Todo razonamiento en el cual halla la intención de poner en análisis un problema propuesto, para arribar a un desenlace, necesita de tres piezas: la enunciación del dilema, el examen y la consecuencia. Este es un método de razonamiento.

La sentencia es definida por Chiovenda como resolución del juzgador aceptando o no aceptando la demanda, declara la presencia o no presencia de la voluntad precisa de la legislación que avala un bien que es exigido. (Gómez, 2010, p. 489)

La sentencia es la actuación procesal por medio de la cual el juez soluciona la discusión respecto de las peticiones del demandante y la defensa que presente el demandado (Ledesma, 2012, p. 296).

La definición de sentencia procede de la voz latina (*Sentio, is, ire, sensi, sensum*) que significa sentir, es decir, en ella el juzgador declara y expone su sentir, mediante el saber que formo en la certidumbre de los hechos que se presentan aseverados y plasmados en el caso. (Gómez, 2008)

2.2.1.14.2.2.1. La parte de exposición

Aquí se visualizara el asunto materia de debate jurisdiccional, el cual deberá llevarse a cabo de más forma más precisa (Cajas, 2011).

Se le conoce también como parte de enunciación, compete al resumen que el juzgador realiza de lo señalado en la demanda y su contestación. El juzgador acciona produciendo sus estimaciones, resaltando las partes más relevantes de las peticiones y puntos en controversia, pues serán los apoyos en los que se estructurarán los raciocinios para emitir su decisión final. (Gómez, 2010, pp. 493-494)

En esta parte expositiva se presenta el estado del proceso y el problema a resolver, se ha identificado con la denominación de (Vistos) en la sentencia (León, 2008).

2.2.1.14.2.2.2. La parte de consideración

El juzgador en este paso valorizara los medios de prueba para la determinación de los hechos, así como las normas que se utilizaran para fundamentar su fallo (Ledesma, 2012).

Se basa en el examen del asunto en disputa, acoge denominaciones como análisis, consideraciones fácticas y jurídicas, razonamiento, etc. Así también se suele identificar con la palabra considerando, lo importante es que considere la valorización de los medios de prueba para la determinación razonada de los hechos, y de los preceptos aplicados en que se argumentan la cualificación de los hechos determinados. (Hinostroza, 2003)

Conforma un razonamiento de examen de lo declarado en la parte expositiva, asociándola a las pruebas y a las normas, de forme que el juzgador presente una actuación intelectual respecto de las peticiones amparándolas o rechazándolas (Gómez, 2010, p. 494).

2.2.1.14.2.3. La parte de disposición

En esta parte es juzgador delimita el asunto controvertido y señala el derecho que le corresponde a las partes, después de fundamentar su decisión (Hinostraza, 1998).

Conocida también como parte resolutive, contiene la decisión, después que se ha ejecutado un esfuerzo mental (valoración y discursivo), el juzgador acepta o rechaza la demanda (Gómez, 2010, p. 494).

Se refiere esta parte resolutive, a la terminación de la controversia o disputa, es la esencia de la decisión, da a saber las reglas y líneas que orientaron al juez para expedir sus dictámenes (Sagástegui, 2003).

2.2.1.14.2.3. La sentencia en el ámbito de la jurisprudencia

En la jurisprudencia la definen como una actividad de esencia racional y analítica, a través de la cual el juzgador da una solución ajustada a derecho dentro del proceso.

Así como también a sentencia viene a materializar el derecho de tutela que brinda el estado a todos los administrados. (Cabel, 2016)

La jurisprudencia ha distinguido múltiples figuras de la sentencia. Las cuales se entienden como la concertación de la tutela jurisdiccional, mediante el proceso debido y concluye la controversia con la expedición de la sentencia que pone termino al proceso. (Rioja, 2017)

La resolución que conforma la decisión, manifiesta la tutela que otorga el estado a los justiciables que reclaman se resuelva una disputa, y se emita una decisión se satisfaga sus intereses (Priori, s.f.).

2.2.1.15. La motivación de la sentencia

La norma fundamental peruana somete a los juzgadores a motivar sus fallos con la finalidad que lo justiciables tengan conocimiento de cuales han sido los racionios, así como los fundamentos facticos y jurídicos, que ha llevado a cabo el juzgador para emitir determinado fallo (Gómez, s.f.)

La motivación de las decisiones de la judicatura se conocen en la doctrina del proceso tradicional, que intentan demostrar, formar convencimiento en las partes procesales, en su defensa técnica, de la justicia que contiene la decisión que se ha emitido, ya que la decisión ha contemplado los preceptos sustantivos y procesales del orden jurídico. El principal medio con el que cuentan las partes para conocer si sus pruebas y razones han sido tenidas en cuenta y fijado el derecho de forma idónea, es informarse mediante la decisión respecto de los razonamientos de hecho, derecho, y prueba que han acogido. Los actores del proceso tienen que conocer de la pérdida o victoria del juicio, así como de los argumentos que se emplearon para explicar el

fallo. (Castillo, s.f.)

El tribunal constitucional peruano, en sus pronunciamientos indica que se vulnera el derecho a la motivación debida cuando la misma resulta ser insuficiente, interprétese por insuficiencia: a la minúscula motivación reclamable, observando los argumentos facticos y jurídicos esenciales para aceptar que el fallo está motivado debidamente. La insuficiencia se deducirá notable desde un panorama constitucional si la falta de razones o insuficiencia de justificaciones se deduce en lo que en el asunto se está fallando. (Cabel, 2016)

2.2.1.15.1. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso

2.2.1.15.1.1. La motivación como justificación de la decisión

Prevista en el art. 139.5 de la norma fundamental peruana, se refiere a que el juzgador debe justificar su decisión en los fundamentos facticos y jurídicos, así como las razones que lo llevaron a la resolución de la controversia (Palacio, 1991).

La motivación es la justificación que el juzgador desarrolla para demostrar que existe una agrupación de raciocinios que hacen aceptable las decisiones ejercidas por el juzgador para resolver la causa (Colomer, 2003).

Se entiende que justificar la decisión es motivarla haciendo manifiestas las distintas deducciones razonadas, esto es, la pieza argumentada conformada por las razones de clase deductiva, inductiva, teórica que lleva a la decisión judicial final (Ángel y

Vallejo, 2013, p. 10).

2.2.1.15.1.2. La motivación como actividad

Se refiere a que el juzgador de llevar sus actuaciones con autodisciplina dentro del órgano de la judicatura, afirmando que sus decisión serán justificadas (Mazariegos, 2008).

La motivación como actividad, se basa en las razones de esencia justificativa, en las que el juzgador evalúa el fallo que acogerá, teniendo en consideración la aceptación de su decisión por los destinatarios y la probabilidad de que ésta será puesta a supervisión por las mismas partes u órganos de mayor jerarquía. Por tanto, la motivación como actividad tiene como objetivo ser un autocontrol del mismo órgano judicial, que no emitirá decisión que se pueda justificar. (Castillo, Luján y Zavaleta, 2006)

La motivación es una actividad del juzgador en la que se originan razones de esencia justificativa, los cuales son comprendidos como control que de desarrolla con anterioridad a precisar el fallo (Ángel y Vallejo, 2013, p. 13).

2.2.1.15.1.3. La motivación como producto o discurso

La resolución que contiene el fallo es en esencia un acto de comunicación, que debe garantizar la formalidad y la debida redacción, para que la información contenida en su estructura llegues de manera idónea a sus destinatarios en que serán los justiciables. (Castillo y Sánchez, 2010)

La naturaleza de la resolución que abarca la decisión es un actuar de comunicación que examina las pautas de formalidad, de escritura y justificación de las razones en que se funda la decisión (Carrión, 2007).

El juez no es autónomo para redactar el discurso de la decisión, ya que el discurso está circunscrito a condiciones de naturaleza interna (concernientes a los componentes empleados en las razones justificativas) y por condiciones externas (el discurso no puede incluir propuestas que estén más allá de la actividad judicial, se restringe a lo que existe en el proceso. (Ángel y Vallejo, 2013, p. 15)

2.2.1.15.2. La obligación de motivar

Se encuentra contemplada en la norma fundamental en su art. 139.3, nos dice que toda decisión debe estar motivada con los respectivos fundamentos fácticos y jurídicos (Chanamé, 2009).

La carta fundamental en su art. 139.3 dispone la obligación de motivar las decisiones en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, es decir se debe declarar la ley fijada y los fundamentos fácticos en que se apoya. Por tanto, este aval tiene validez y relevancia en todos los procesos, en lo que concierne al juzgador está sujeto a la constitución y a la ley. (Chanamé, 2009, p. 442)

Esta obligación de motivar los fallos, implantada a los juzgadores, respalda el estado jurídico, y el sometimiento de los funcionarios a la ley. Por lo cual, la motivación de sus fallos tiene que justificar las razones en que se apoyan, constituyendo un aval

ante el empleo injustificado del poder que tienen los órganos judiciales. (Ángel y Vallejo, 2013, pp. 32-33)

2.2.1.15.3. Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales.

2.2.1.15.3.1. Exigencias de justificación fundada en los hechos

En la esfera de la argumentación fáctica, el riesgo de la extralimitación está presente siempre que no se de una acepción cierta de expedito convicción, motivada sobre preceptos de rectificación lógica en la valorización probatoria. Esto es, el juzgador debe estar en libertad de no realizar los preceptos de la prueba, sin embargo, no podría estar en libertad de no realizar los preceptos de un método lógico en la validación de los hechos en controversia. (Cajas, 2008)

Los precedentes de hecho radican en una síntesis del “*iter procedimental*,” las peticiones desarrolladas y la discusión originada. La lista de hechos probados posibilita saber con certeza que hechos se han estimado para solucionar la disputa, una vez examinada la prueba. Los fundamentos de derecho se basan en el razonamiento jurídico que se explica en la valuación de la prueba y el fondo de la decisión. El fallo se basa en la resolución que concede el juzgador a la controversia, apreciando total, parcialmente, rechazando las peticiones de las partes del proceso. (Álvarez s.f.)

Es aquí en donde se recogen las descripciones de hecho del actuar del proceso para demostrar con posterioridad la estimación jurídica, en lo que respecta a los hechos probados proviene si del actuar que se lleva a cabo en el interior del proceso. Es una simple vinculación de los hechos en los que no se tiene que hacer aparecer ninguna valoración jurídica sino solo los hechos de forma manifiesta, breve y representativa, separada de las pruebas ensayadas en el juicio verbal. (Ramirez, 2010)

2.2.1.15.3.2. Exigencias de justificación fundada en derecho

En las decisiones judiciales los argumentos facticos y jurídicos no se presentan en divisiones aisladas o independientes, deben ser estructurados metódicamente. No se puede decir que la examinación del caso es una actuación separada, en el orden en esta se inicia después de afianzar los elementos de hecho, ya que el juez debe ir del precepto al hecho y a la inversa, comparándolos y confrontándolos, de esta manera puede observar los resultados de su resolución. El juzgador al fijar un precepto debe observar que los hechos se interioricen dentro de la conjetura de la norma, esto es, de los hechos declarados por las partes, debe recuperar solo los que son trascendentales jurídicamente para resolver el caso. (Rodríguez, 1995)

Consiste en el derecho elemental que incluye la capacidad de demandar a la jurisdicción una decisión apoyada en derecho que dé solución respecto de las peticiones propuestas, así la serie de hechos probados y el fondo tienen que relacionarse con los preceptos y fundamentos jurídicos que mediante actuaciones razonadas que se expresen en la argumentación de la decisión. (Álvarez s.f.)

El juez tiene que motivar su decisión en los argumentos de derecho, teniendo que introducir una interpretación razonada respecto de los argumentos desarrollados mediante los cuales ha llegado a la verdad de los hechos que precedentemente ha manifestado como probados son los que en la materialidad ha acontecido, declarando y valuado la prueba en la que se basa, haciendo figurar esas particularidades en su justificación jurídica. (Ramirez, 2010)

2.2.1.15.4. Principios relevantes en el contenido de la sentencia

2.2.1.15.4.1. El principio de congruencia procesal

El modelo legítimo peruano, está contemplado que el juzgador tiene que expedir decisiones de la judicatura, y en específico el fallo, aclarando los puntos en controversia, con manifestación concisa y evidente de lo que ordena o dispone. Más aún, contra la obligación de sustituir y enmendar la petición preceptiva de las partes procesales (*Iura Novit Curia*), coexiste el límite dado por la regla de congruencia procesal para el juzgador, ya que este solo puede decidir de acuerdo a lo argumentado y acreditado por las partes del proceso. (Ticona, 1994)

Por otro lado, mediante la regla de congruencia en el interior del proceso, el juzgador no debe expedir una resolución *ultra petita* (más de lo peticionado), tampoco *extra petita* (distinto a lo peticionado), y menos aun *citra petita* (con supresión de lo peticionado), con lo que estaría sujeto a incidir en falta procesal, el que podría ser razón de declararse nulo o de ser subsanable (camino de incorporación por el juzgador de más nivel) de acuerdo al asunto. (Cajas, 2008)

La congruencia es una vinculación o conformación del contenido del fallo y las peticiones presentadas por las partes procesales. Es necesario responder a la totalidad de asuntos presentados, ya que si no se contestan no guardaría proporción con la tutela jurisdiccional efectiva. (Álvarez s.f.)

En referencia al fundamento de congruencia, el fallo tendrá que contemplar de manera expresa y clara lo concerniente a las peticiones y hechos de las partes, como la actuación de los medios de prueba valorados por el juzgador. Es importante saber que el juzgador debe sentenciar en razón con lo demandado y lo probado. (Saavedra, 2017)

2.2.1.15.5.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

Es el conglomerado de racionios facticos y jurídicos elaborados por el juzgador, mediante los cuales asienta su fallo. Fundamentar en la esfera procesal, quiere decir que se debe exhibir los racionios facticos y jurídicos en que basan sus fallos. No significa una simple aclaración de la razón de la decisión, más por el contrario es justificar de forma racional, esto es, exteriorizar la razón y fundamento jurídico de tal fallo. Para motivar una decisión es imprescindible que se den las justificaciones argumentativas, llevando a la conclusión o graduales conclusiones formales, que se han respetado todas las reglas lógicas fijadas. Motivar es una obligación de los órganos de la judicatura y el derecho de las personas, su relevancia es tan esencial que la doctrina estima como un componente del proceso debido, circunstancia que ha colaborado para ampliar su entorno no solamente a las decisiones judiciales, además a la administrativa y arbitral. (Ticona, 1994)

La motivación es el último instante de la expresión del derecho al contradecir y proporciona un indicador seguro para la comprobación del sometimiento del juzgador al contradictorio y obligación de debate que emite el. El juzgador evidencia el dialogo entre las partes, que influenciaron en la decisión, respecto de sus fundamentos presentados para su respectiva motivación. (Cavani, 2016)

Requerimiento importante relacionado con el fundamento de legitimidad, principal demanda del ente gubernamental. De lo dicho la autoridad solo puede desarrollar lo que los preceptos legales le facultan de manera expresa, se debe fundamentar las razones fácticas y las normas aplicadas. Con la motivación la fundamentación es el centro de la decisión por lo que el lenguaje plasmado en la sentencia deberá ser claro, preciso y congruente. Es así que la decisión debe basarse en la lógica y seguridad jurídica que no podrá ser calificada como arbitraria. (Nava, 2010)

2.2.1.16. Medios impugnatorios

2.2.1.16.1. Concepto

Los medios impugnantes vienen a ser instrumentos conferidos por la legislación a los sujetos que se encuentran autorizados para pedir al medio judicial que efectúe otro análisis, llevado a cabo por el juzgador, u por alguien distinto y de mayor jerarquía, de una actuación en el interior del proceso la cual esta perjudicada por vicio o inexactitud, con el objetivo que se llegue anular o se de revocación, en la totalidad o en parte. (Velarde, Jurado, Quispe, García, y Culqui, 2016)

Jurídicamente –y más específicamente, dentro del ámbito procesal-dicho término supone cuestionar o contradecir un determinado acto jurídico procesal expedido por un órgano jurisdiccional denunciando que el acto cuestionado ha incurrido en un error. De esta manera, el error se convierte en el fundamento de la impugnación procesal, pues lo que se desea con el instituto de la impugnación procesal es precisamente concederle a las partes la posibilidad de impugnar un acto denunciando un error con la finalidad de que éste sea corregido. (Franciskovic, s.f., p. 114)

Se comprender por impugnación al actuar que se basa en refutar o contradecir un acto jurídico del proceso de cualquier esencia, que sea proveniente de las partes o de tercero con legitimidad, del juzgador, o cualquier otro individuo del proceso. Los medios de impugnación son herramientas del proceso contemplados por la legislación, mediante los cuales las partes o terceros cuestionan los actos procesales, en búsqueda que estos mismos sean reevaluados, por quien los expido o por órgano superior. (Arévalo, 2011)

La finalidad de los medios de impugnación es otorgar un instrumento que les posibilite a las partes observar equivocaciones o nulidades y exigir que el órgano idóneo los reexamine (Núñez, 2016).

Los medios de impugnación son dispositivos del proceso a través de los cuales las partes o terceros con legitimidad exigen que se anule o revoque, la totalidad o de manera parcial un acto del proceso, posiblemente afectado por vicio o equivocación. (Infantes, 2009)

Se puede conceptualizar esta institución del proceso como mecanismo dado por la legislación que otorga a las partes y terceros legitimados para que exijan al juzgador, u otro de superior nivel, revise el acto procesal con la finalidad de que lo declare nulo o lo revoque, de manera parcial o total. Observándose que se trata de instituto procesal que se emplea por sujetos activos de la vinculación procesal que tienen interés en el proceso o del acto que se ha impugnado. (Monroy, s.f.)

Según lo previsto por el código procesal civil peruano, en su art. 355, respecto de los medios impugnatorios, nos dice: Mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error.

2.2.1.16.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

El cimiento de la impugnación se ubica en la posible injusticia, que se pueda encontrar por la existencia de un acto con algún error que deberá ser examinado o anulado por el mismo órgano o alguno de superior jerarquía dando de esa manera los debidos avales a los administrados. (Velarde et al., 2016)

La base de la coexistencia de los medios impugnativos, es la acto de que decidir es una actuación de humanos, las mismas que son una actuación manifiesta, que se concreta en el contexto de un fallo, lo que se traduce en un asunto poco simple. Se fundamenta según lo contemplado por la norma fundamental en el art. 139.6 en la cual nos dice que queda habilitada la vía plural para cuestionar a través de un medio

impugnatorio una decisión que no exprese todas las exigencias de los justiciables. (Chanamé, 2009)

El fundamento de los medios impugnativos es que se realice un nuevo reexamen o se revoque, anule un acto del proceso que ha sido emitido en el proceso y que debe ser observado por el juez o por otro de nivel superior, ya que el jugar es una acción humana, que podría incurrir en equivocación, por lo que deberá ser examinado por otro órgano. (Monroy, s.f.).

El fundamento de los medios impugnatorios se somete a la obligación de omitir la injusticia basada en errores de la judicatura, por lo que causaría perjuicio al interesado. La reevaluación de los actos afectados por vicios u errores tienen la finalidad que el órgano superior los corrija eliminándose de esa manera los agravios que ha sufrido la parte que los ha expresado. (Romero, 2011)

2.2.1.16.3. Clases de medios impugnatorios

Los medios de impugnación se organizan en remedios y recursos. Los remedios son aquellos mediante los cuales las partes u terceros con legitimidad exigen una reevaluación de todo el proceso mediante uno nuevo, o el reexamen de un acto procesal. En cambio los recursos se emplean de manera exclusiva para atacar actos del proceso comprendidos en la decisión. (Monroy, s.f.)

Los medios de impugnación son herramientas del proceso a través de los cuales las partes y terceros con interés exigen se anule o revoque, parcial o total, un acto del

proceso perjudicado por error o vicio, los medios impugnatorios son los recursos de reposición, apelación, casación y queja. (Infantes, 2009)

Los remedios pueden formularse por quien se considere agraviado por actos procesales no contenidos en resoluciones. La oposición y los demás remedios sólo se interponen en los casos expresamente previstos en este Código y dentro de tercer día de conocido el agravio, salvo disposición legal distinta. Los recursos pueden formularse por quien se considere agraviado con una resolución o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado. (Código procesal civil, 2017, art. 356).

Habiendo señala los medios impugnativos de nuestro sistema procesal, es indispensable determinar si todos estos son empleados en el proceso laboral normado por la ley 29497, de su análisis se examina que se reglamenta únicamente los recursos de apelación y casación, esto no quiere decir que otros medios impugnatorios no puedan emplearse, ya que la misma norma expresa que en caso de los asuntos no contemplados en esta podrán fijarse de manera supletoria los preceptos del código procesal civil peruano. (Núñez, 2016)

Las salas laborales de las cortes superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos: a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales; y b) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley. *Los juzgados especializados de trabajo* son competentes para conocer de los siguientes

recursos: a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados de paz letrados en materia laboral; y b) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley. (Ley N° 29497, 2010, art. 4, inc. 2 y 3)

2.2.1.16.3.1. El recurso de apelación

La apelación constituye el más importante recurso de los ordinarios, teniendo por fin la revisión, por el órgano judicial superior, de la sentencia del inferior. Es, entonces, una consecuencia del principio del doble grado de que ya hablamos (supra, cap. II, N° 3.2), del doble examen del mérito, que se considera, como lo dijimos, una garantía esencial para el justiciable. Por regla general se trata de una revisión por un órgano superior y colegiado, como lo son en nuestros países los de mayor jerarquía, lo cual constituye, como lo dijimos, una manera de efectuar un más profundo análisis de la cuestión objeto del proceso. El fin original del recurso es revisar los errores in iudicando, sean los de hecho como los de derecho. No se analizan, en cambio, los posibles errores in procedendo, esto es, el rito, lo cual queda reservado al recurso de nulidad. No obstante que, como dijimos al analizar la historia de los medios impugnativos, se va produciendo una especie de subsunción de la nulidad en la apelación, por lo cual, en la mayoría de los códigos modernos, en este último se analizan a la vez ambos vicios. En otros códigos, pese a la separación, no se concede la nulidad si no hay apelación. (Véscovi, s.f., p. 313)

Se singulariza ya que solo esta entendido solo para perjudicar mediante el autos o sentencias, esto es resoluciones en las que se encuentra la decisión del juzgador

originado del examen lógico-jurídico de hecho, o del precepto fijado al hecho, otro rasgo de la apelación es que se interpone en oposición a una resolución o parte de esta. (Monroy, s.f.)

A través de este recurso común de apelación se obliga a una nueva evaluación por un órgano superior del asunto decidido ya en primera instancia, cuando el demandante aprecia que la resolución dictada le causa perjuicio por no estimarse en todo o parte sus pretensiones en dicha primera instancia podrá interponer este recurso. (Romero, 2011).

El recurso de apelación, se basa en el principio de instancia plural contemplado en el art. 139.6 de la ley fundamental, lo que alude a la solicitud que se hace al órgano superior para que revise la resolución emitida por el órgano de menor nivel para que corrija los errores o vicios que esta pueda contener. (Núñez, 2016)

Se estima que esta tiene por finalidad que el órgano de mayor jerarquía reevalúe a exigencia de parte o terceros con legitimidad, la resolución que les causa perjuicios, con el objetivo que sea revocada, anulada, parcial o totalmente (Velarde et al., 2016).

Es la vía de impugnación que hace posible el fundamento de la instancia plural (art. X del título preliminar del código civil, se presenta ante el órgano que emitió la resolución y propicia la expresión del órgano superior para que anule o revoque la decisión en cuestión, y según lo estipulado por el art. 382 del código procesal civil peruano, el superior en jerarquía, examinara la resolución que ha sido impugnada a

fin de establecer si dicha resolución ha cumplido o no con las formas manifestadas por el orden procesal. (Cárdenas, 2017).

2.2.1.16.3.2. El recurso de casación

Compleja labor la de resumir el argumento de la casación, más aun cuando en el mundo procesal dicho instituto es moderno. A su vez, usando el método de Aristóteles para puntualizar (categoría cercana y disparidad particular), se intentara una cercanía al asunto. Por lo que se refiere a la categoría cercana, se dice que el recurso casatorio concreta sus peculiaridades inherentes a través de su finalidad, que resulta ser diferente a otros recursos determinados. (Monroy, s.f.)

En conformidad con lo estipulado por el at. 384 del código procesal civil peruano, este recurso tiene por finalidad la idónea fijación del derecho objetivo al asunto preciso y la igualdad de la jurisprudencia nacional de la corte suprema (Núñez, 2016).

El recurso de casación es el que se presenta frente a la corte suprema de justicia frente a las decisiones conclusivas en los asuntos en que se estima en que se ha transgredido la legislación o la doctrina aceptada por la jurisprudencia o o contravenido las reglamentaciones del proceso. (Romero, 2011)

La casación es un método de impugnación para lograr, en determinadas circunstancias, la reevaluación desde la visualización de su rectificación jurídica de las decisiones de vista emitidas por las cortes supremas y de los autos que en

observación dan termino al proceso. Estas finalidades de la casación son las que impulsan los preceptos comprendidos en el art. 384 del nuevo código, por lo que el recurso de casación tiene por finalidad sustancial la adecuada fijación y explicación del derecho objetivo y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la corte suprema. (Velarde et al., 2016)

El recurso de casación es un recurso excepcional, debido a que su finalidad es reexaminar las decisiones que expiden las salas civiles para comprobar si estas han fijado correctamente las exigencias de formas que se contemplan en la presentación de cualquier otro recurso. (Cárdenas, 2017)

Según lo contemplado en la nueva ley procesal del trabajo publicada en el año 2010, Ley N° 29497, en su artículo 34, nos dice: El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

2.2.1.16.3.3. El recurso de reposición

Según lo estipulado por el Código procesal civil peruano, en sus artículos 362 y 363, nos dice que: El recurso de reposición procede contra los decretos a fin de que el Juez los revoque. El plazo para interponerlo es de tres días, contado desde la notificación de la resolución. Si interpuesto el recurso el Juez advierte que el vicio o error es evidente o que el recurso es notoriamente inadmisibles o improcedente, lo declarará así sin necesidad de trámite (...).

Es un recurso llano, en este se reclama frente al mismo órgano que emitió su disposición para que este mismo la anule. La doctrina es uniformizada al indicar que los recursos de reposición tienen como objetivo la reforma parcial o total de la resolución reclamada por el mismo órgano de la jurisdiccional que la ha emitido. El principio del código procesal civil peruano es semejante al indicar que este recurso surge en frente de los decretos con el objetivo que el juzgador los anule. (Romero, 2011)

El código procesal civil peruano le otorga al juzgador la competencia de resolver con inmediatez, con la interposición del recurso y los fundamentos recepcionado, otorgando traslado a la otra parte para que manifieste su criterio. Otro rasgo es que el juzgador al resolver el recurso adquiere la calidad de inimpugnable, a su vez, es un recurso impropio y ordinario. (Monroy, s.f.)

Dicho recurso es notable por conocerse también como "revocatoria" o "reconsideración" instituyéndose en una método impugnante llano mediante el cual se exige que el mismo órgano que expidió la disposición la revoque o anule (Velarde et al., 2016).

Por su parte el autor Távara citado en (Cárdenas, 2017) nos comenta: La reposición es un recurso ordinario, ya que presenta exigencias comunes a otros medios de impugnación y es impropio ya que se interpone frente al mismo juzgador que emitió la resolución impugnada pues este mismo deberá resolverlo. Este recurso tiene como

objetivo cuestionar el error o vicio comprendido exclusivamente en decretos, esto es resoluciones de puro trámite que dan impulso al proceso. El código busca con esto que los fallos de carencia de relevancia sean reevaluados de manera rápida sin más trámite en concordancia con los fundamentos de economía del proceso.

2.2.1.16.3.4. Recurso de queja

El referido recurso cuenta con hipótesis de uso determinado. Lo que podría intentarse de una parte cuando solo ha sido manifestado no aceptable o no procedente el recurso apelativo o casatorio, así como cuando se otorga un recurso apelativo con un resultado diferente al requerido o conveniente. (Monroy, s.f.)

Este recurso se presenta frente al tribunal de alzada y tiene por finalidad que este mismo, reexamine o anule la resolución del juzgador o tribunal de primera instancia de negó el recurso de apelación y casación, o lo manifieste aceptable y establezca fundamentarlo. (Romero, 2011)

Es la solicitud encaminada al superior en jerarquía de la autoridad que participa con motivo de una pretensión, a través de la cual el individuo peticiona que se realice inspección de la no actividad que le causa agravio y verificado lo manifestado se impone la expedición de resolución peticionada y casualmente la orden de sancionar a la autoridad de menor jerarquía. (Alvarado y Aguila, 2011)

El recurso de queja tiene por finalidad la reevaluación de la resolución que expresa como aceptable o no procedente al recurso de apelación. Así mismo también se

interpone frente a la resolución que otorga apelación con efecto diferente al peticionado. (Cárdenas, 2017)

Según lo previsto por el Código procesal civil peruano, en su artículo 401, nos dice: El recurso de queja tiene por objeto el reexamen de la resolución que declara inadmisibles o improcedentes un recurso de apelación. También procede contra la resolución que concede apelación con efecto distinto al solicitado.

2.2.1.16.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

Según lo contemplado en el proceso materia de análisis, el *a quo*, manifestó fundar parcialmente la demanda de indemnización por despido arbitrario y otros. Esta decisión, fue notificada a ambas partes del proceso y el representante del demandado “B”, en el plazo respectivo, formuló recurso de apelación de (fol. 459-475) contra la (Res. N° 06) de fecha 17/03/2016, elevándose al *ad quem*, según lo previsto por la legislación laboral peruana. (Exp. N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02)

2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia

De acuerdo, a lo exhibido, la pretensión respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: la indemnización por despido arbitrario y pago de reintegro de beneficios laborales. (Exp. N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02).

2.2.2.2. Ubicación del despido arbitrario, la indemnización y beneficios sociales en las ramas del derecho

Es así que en las líneas siguientes se pasara a desarrollar las instituciones jurídicas relacionadas con el proceso judicial en estudio.

2.2.2.3. Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral

2.2.2.3.1. Despido arbitrario

Por otra parte, según lo estipulado por la ley fundamental peruana de (1993), en su artículo 27, expone que: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

La identificación de la estabilidad del trabajo en el entorno constitucional conlleva a resultados relevantes conforme a su reglamentación en el entorno primario, al concederse al empleado apropiada seguridad frente al despido injusto, previsto en el art. 27 de la carta fundamental de 1993. (Toyama, 2015, p. 542)

2.2.2.3.2. Indemnización

En ocupación a lo estipulado en el art. 27 de la carta fundamental, La ley de productividad y competitividad laboral contempla como pauta, la retribución de un resarcimiento (art. 34) cuando la destitución es injusta (despido causado no demostrado en juicio, sin causa, oral, etc.). Excluidos son los asuntos donde la ley, explícitamente, otorga el derecho de reponer al empleado, en los que se denominan despidos nulos. (Neves, 2007).

De otro lado, según lo previsto por la Ley de productividad y competitividad laboral de (1997), en su artículo 34, sostiene que: El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.

2.2.2.3.3. Beneficios sociales

El autor Chiavenato (citado en Nazario, 2006) afirma que los beneficios sociales son las comodidades, utilidades, asistencias, que las compañías ofrendan a sus trabajadores para evitarles sacrificios y desasosiegos. La empresa puede subvencionarlos total o parcialmente. Dichos beneficios establecen formulas esenciales para sostener la fuerza de trabajo en el interior de una nivelación agradable de la moral y el rendimiento.

Por otra parte, según lo contemplado por la ley fundamental peruana de (1993), en su artículo 24, establece que: (...) El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador (...).

Los beneficios sociales establecidos en la ley peruana son: *a) Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)*: reglamentado por el D.L. N° 650 (Ley de Compensación por Tiempo de Servicios), explícitamente contemplado en el T.U.O. de la mencionada ley (D.S. N° 001-97-TR y su ordenamiento D.S. N° 004-97-TR); *b) Vacaciones*: reglamentado por el D.L. N° 713, Ley de Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada; *c) Gratificaciones*:, reglamentado por la Ley N° 27735, Ley que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones.

2.2.2.3.4. Asignación familiar

Por otra parte, según lo estipulado por la ley de asignaciones familiares, (Ley N° 25129, 1989), establece que autoriza la asignación familiar para los sujetos que prestan sus servicios en las actividades privadas. Así como también, su reglamento se encuentra contemplado en el decreto supremo número cero treinta y cinco, noventa, TR.

2.2.2.4. Desarrollo de instituciones jurídicas previas para abordar el asunto judicializado: indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales.

2.2.2.4.1. El trabajo

2.2.2.4.1.1. Concepto

Se comprende que el trabajo es una actuación de la persona de forma, responsable, autónoma, voluntaria que tiene por finalidad la productividad de bienes y servicios por una remuneración que posibilite al empleado saciar sus obligaciones (Haro, 2010).

El trabajo es una labor, efectuada por una o más personas, dirigida a un fin, la prestación de servicios y producción de bienes, la cual tiene un uso social: la complacencia de una necesidad particular (Neffa, s.f., párr. 4).

Es una expresión de la facultad de creación de la persona, cuyo fin es transformar las cosas y agregar un valor que antes no tenía, así mismo, es una labor creadora de la persona y de producción mediante el sacrificio mental y físico (Arévalo, 2007).

Actividad consecuente desarrollada por un sujeto de derecho, encaminado a un objetivo, esto es, el individuo ejercita su actividad por un beneficio económico, a cambio de prestar sus servicios y producir bienes (Neves, 2007).

2.2.2.4.1.2. El trabajador

Es la persona natural que concede la prestación de sus servicios al empleador bajo la vinculación de subordinación, fijo algún sistema de trabajo, indistintamente de los tipos de acuerdos de trabajo (Infantes, Mucha, y Egúsquiza, 2012, p. 31).

El empleado conforme a la interpretación de los arts. 4, 5, 6 y 9 de la ley de productividad y competitividad laboral, es el individuo que se somete a la prestación personal y directa de sus servicios en beneficio del empleador, en recompensa de pago, bajo la dirección del empleador. Así dicha ley expresa los elementos que ayudan a señalar cuando estamos frente a una vinculación de trabajo. (Paredes, 2018)

En ese sentido se dice que el trabajador es la persona que presta bajo un contrato su labor personal y se somete a la dirección de la persona que le remunera en posición de sujeción y supeditación (Flores, s.f.).

2.2.2.4.1.3. El empleador

Según Forero (s.f.), sostiene que es la persona jurídica o natural que contrata, acuerda y emplea a uno o distintos empleados, según los sistemas de contratación laboral particular de cada nación.

Se define al empleador como el sujeto o persona sea natural o jurídica, que concede actividad, labor, trabajo, empleo a uno o diversas personas, en la modalidad de empleados y remunera por la labor desarrollada por éstos con sueldo, existiendo dependencia de trabajo. (Neffa, s.f.)

Por otro lado, el empleador es el acreedor de los servicios brindados por el trabajador al contratarlos. Así mismo, el empleador podrá ser una persona física o una persona jurídica. Por otro lado, la legislación laboral así como sucede con el concepto de empleado, tampoco ha definido lo que se comprende por empleador, la aproximación a esto, se encuentra estipulada en el art. 9 de la ley de productividad y competitividad laboral que nos dice sobre la potestad de dirección es ejercitada por el empleador sobre sus empleados. (Sac, 2012)

2.2.2.4.1.4. Derecho del trabajo

Se originó en el siglo veinte frente a la verificación que daba la historia sobre el desequilibrio económico en medio del empleado y empleador que se dirigía a una desproporción en la potestad de negociación de dichas partes, encaminando la balanza en beneficio del empleador lo que conllevaba a la afrontación de precariedades para los empleados y su explotación. Como respuesta a esa situación, el derecho de trabajo emergió como una rama relevante para determinar el equilibrio contractual entre empleado y empleadores. Así las prestaciones en un acuerdo de trabajo, se conceden a cambio de una remuneración y es un servicio que se brinda al empleador. (González, 2011)

El derecho laboral instituye avales sociales de protección al empleado, que son irrenunciables para éste, así el derecho laboral es un derecho importante e imperativo de aplicación obligatoria por las garantías que concede la legislación a los trabajadores para su adecuada protección frente al empleador. (Sac, 2012)

El derecho de trabajo se encuentra en la búsqueda del equilibrio de los intereses de los empleados y empleadores, amparando una condición tuitiva respecto de los primeros (Rendón, 1986).

2.2.2.4.1.5. Principios del derecho del trabajo

Son reglas que apoyan y tipifican el derecho de trabajo, percepciones básicas y organizadas del instituto jurídico-laboral, es la base del ordenamiento de derecho de trabajo. A su vez, dichos preámbulos tienen una misión: *a) informadora*: posibilitan

al legista estar actualizado con las corrientes del derecho laboral; *b) normativa:* acciona de forma suplente frente a la falta o vacíos que se encuentren en las leyes; *c) interpretativa:* posibilita a los juzgadores interpretar las normas más beneficiosas al empleado. (Haro, 2010).

Los preámbulos del derecho laboral son ejes orientadores que inspiran los nexos laborales con acuerdo a apreciaciones diversas de los que se dan en otras ramas jurídicas. Por tanto, los preámbulos del derecho laboral, no deben ser confundidos con los preámbulos generales del derecho, ya que estos no se igualan con los preámbulos correspondientes a una rama específica. (Paredes, 2018, párr. 2-3)

Por otra parte, según lo establecido por la Nueva ley procesal del trabajo del Perú (Ley N° 29497, 2010), en sus artículos I y IV, nos dice: El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediatez, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

2.2.2.4.1.5.1. Irrenunciabilidad de derechos

Es un método de amparo normativo, por la cual se brinda protección a la parte más débil del nexo laboral. Es por este preámbulo que el empleado no puede abandonar sus derechos del trabajo que le incumben por orden legalista. En este aspecto el TC ha indicado: La ley fundamental otorga garantías al empleado cuando tenga la intención de abandonar sus derechos y provechos que por orden constitucional y por las leyes le conciernen, eludiendo por no conocer, por amenaza, fuerza, violencia, lo puedan perjudicar. (Neffa, s.f.)

La irrenunciabilidad en asuntos laborales, significa que el empleado que manifiesta su voluntad de abandonar derechos de trabajo, ejercita un acto nulo, ya que es una manifestación de voluntad que contradice el ordenamiento estatal, por lo que es un precepto de corte constitucional. Desde una visualización legalista, se fija lo determinado en el preámbulo contenido en el Art. V del título preliminar del código civil que nos dice: son nulas las actuaciones jurídicas opuestas a la legislación que incumben al ordenamiento estatal o a las buenas costumbres. (Haro, 2010)

Por otro lado, la ley fundamental peruana de (1993), establece en su art. 26.2 que en la relación laboral se respeta, lo siguiente: el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

2.2.2.4.1.5.2. Primacía de la realidad

En este preámbulo prevalece lo que sucede en el ejercicio ante lo que emerge sobre los documentos o pactos. El máximo intérprete de la constitución ha manifestado que en virtud de este preámbulo es claro que al borde de la forma eventual que se revela

en los acuerdos laborales del demandante, este trabajo en los límites de la subordinación, dependencia y continuidad por lo que no se estima como relación de carácter temporal. (Infantes et al., 2012)

Por este principio se entiende que se basa en que debe prevalecer lo real de los hechos sobre lo estipulado en lo escrito, esto es, debe preponderarse la realidad, por lo que es válido lo que se realiza en los hechos, mas no lo que se conoce por los acuerdos. (Ávalos, 2008).

2.2.2.4.1.5.3. Principio protector

Se hace referencia al sentido fundante que direcciona el derecho laboral, es decir en lugar de ser inspirado por el fin de igualdad, responde a la finalidad de determinar una protección de preferencia a la parte más débil (el empleado). Dicho preámbulo busca resarcir la diferencia que existe en lo real, el art. 26.3 de la ley fundamental reglamenta este preámbulo de protección: Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. (Paredes, 2018)

Este principio representa la naturaleza tuitiva de la sociedad en su conjunto con la vinculación laboral, defendiendo a la parte más débil de la relación laboral, garantizando la protección al trabajador (Rendón, 1986).

2.2.2.4.2. El contrato de trabajo

2.2.2.4.2.1. Concepto

Los preceptos de trabajo no despliegan un concepto preciso del contrato laboral, como si lo indica la doctrina, más aun, la LPCL nos dice se presume un acuerdo a plazo indefinido, cuando la prestación del servicio se desarrolla de manera retribuida y supeditada. Por lo tanto, el contrato laboral, es el convenio en medio del empleado y el empleador, por el que el primero se obliga de manera voluntaria a prestar sus servicios bajo supeditación del segundo, por una retribución económica. (Neffa, s.f.)

La definición de acuerdos laborales contiene dos significados: es el contrato y la agrupación de nexos de naturaleza comprometida. El primero es el convenio por el que el empleado se obliga a prestar sus servicios en vínculo de sujeción al empleador y este lo retribuye por su labor. El segundo el convenio laboral es una agrupación de vinculaciones de obligación que se dan en el tiempo. Así un empleado se vincula en un tiempo definido o indefinido al empleador, cuando otorga su fuerza laboral a éste por una remuneración. (Rendón, 1986)

Respecto del contrato de trabajo, es un convenio real, tipificado por la forma y condiciones por las que se presta el servicio. Por lo que el contrato laboral conlleva que el empleador busque el provecho de una actividad por la que retribuye al empleado a ejercer dichas labores de manera supeditada a lo convenido. (Arévalo, 2007)

2.2.2.4.2.2. Elementos

2.2.2.4.2.2.1. Prestación personal

Se entiende que incluye al empleado que es el que presta sus servicios de forma personal a beneficio del empleador. Por lo que esto no impide que el empleado puede ser auxiliado por familiares en sus labores, esto es concordante con el art. 5 de la LPCL. De esta manera forma este componente dirige a la consecuencia de que la naturaleza personal del nexo de trabajo, indica que la persona es la única que presta un servicio de forma personal. (Toyama, 2015)

Esto nos dice que el empleado se obliga con el empleador a prestar sus servicios por su cuenta, es decir, por sí mismo, no pudiendo subcontratar a alguien más, o a terceros lo reemplacen en la ejecución del contrato. Por lo que esto nos dice que la obligación del empleado es personal y es el único deudor de la prestación del servicio. (Ávalos, 2010)

Por otra parte, según lo estipulado por la Ley de productividad y competitividad laboral (1997), en su artículo 5, nos dice: Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

2.2.2.4.2.2. Subordinación

La supeditación o dependencia es la distinción respecto de los servicios personalísimos reglamentados por el código civil. Este componente nos dice que es el sometimiento del empleado a la potestad de dirección del empleador, que lo capacita para estructurar y conducir las funciones del empleado, así como supervisar la realización de sus pautas e imponer sanción a su labor cuando el empleado cometa faltas en el centro de labores. (Toyama, 2015, pp. 36-37)

Es el componente más relevante de convenio laboral, ya que su falta, da origen a que no se constituya el mismo, la supeditación está vinculada a la obligación que tiene el empleado de poner sus capacidades y su fuerza laboral a empleador, para que este las dirija conforme lo pactado, y en concordancia con la legislación, convenios, costumbres. (Arévalo, 2007).

Por otro lado, según lo establecido por la Ley de productividad y competitividad laboral (1997), en su artículo 9, nos dice: Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

2.2.2.4.2.3. Remuneración

Se entiende que el empleado recibe una retribución por la puesta en disposición de sus servicios a la persona que lo contrato. Es decir debe haberse acordado una retribución por la actividad desarrollada por el empleado en beneficio del empleador (Toyama, 2015, p. 37).

La retribución se le conoce también como sueldo, salario, remuneración, que recibe el empleado o trabajador por sus servicios en prestación al empleador o por dar su fuerza laboral a disposición de este, a cambio de pago por su actividad (Arévalo, 2007).

A su vez según lo determinado por la ley fundamental de (1993), en sus artículos 23.4, y 24 nos dice: Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Por lo previsto en la Ley de productividad y competitividad laboral (1997), en su artículo 6, expone que: Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las

sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

2.2.2.4.2.3. Formas de contratación laboral

El ordenamiento jurídico laboral contempla un régimen de contratos directos (nexo directo en medio del empleador y el empleado), el indirecto (nexo con el empleado a través de tercero). El régimen de contratación de trabajo directo supone la fijación a alguna de las tres modalidades de contrato: convenios a plazo indefinido, convenios a plazo definido (sujeto a modalidades) y el de tiempo parcial (por determinadas horas). (Toyama, 2015).

En el sistema laboral peruano se estipulan tres modalidades de contratación laboral las que son: a. acuerdo a plazo indefinido; b. acuerdo a plazo definido; c. acuerdo de tiempo parcial (Ávalos, 2008).

Por lo estipulado en la Ley de productividad y competitividad laboral (1997), en su artículo 4, refiere que: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma

verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

2.2.2.4.2.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido

El derecho laboral da preferencia a la contratación indefinida, es decir, esta otorga al empleado mayor permanencia y estabilidad en el empleo, en tanto que el empleador dará preferencia a los contratos eventuales que originan menos costos y propicia el quebrantamiento de los nexos laborales, posibilitando la adaptación de la compañía a las solicitudes del mercado. Se puede señalar que el art. 4 de la LPCL nos dice que se presume nexo laboral indefinido cuando se estiman los componentes elementales del convenio de trabajo que la prestación personalísima, la supeditación y la retribución que recibe el empleado. (Toyama, 2015)

Se dice que es el contrato de tiene una determinada fecha de inicio pero no una fecha que ponga término a la contratación, así también es el que perdura en el tiempo mientras no se produzca causa justificada para su terminación (Cueva, 2009).

Por lo expresado en la Ley de productividad y competitividad laboral (1997), en su artículo 4.1., refiere que: Se presume la existencia de convenio indefinido a la prestación personal de servicio retribuido y supeditado.

Para el autor Neffa (s.f.) sobre las características del convenio laboral a plazo indefinido, refiere que: *a) es el típico contrato de trabajo: que presenta los derechos*

y beneficios contemplados en los preceptos de trabajo; *b) es el contrato que goza de presunción legal*: en las cuestiones de simulación, se presume la laboralidad y convierte la prestación de servicio en una de modalidad indefinida; *c) los supuestos de desnaturalización contractual*: llevan a un convenio laboral a plazo indefinido, es decir el excedente de plazo en un convenio de plazo fijo, ver el art. 77 de la LPCL.

2.2.2.4.2.3.2. Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial

Se comprende que estos convenios a tiempo parciales se definen como una prestación de servicio usual o constante, con una jornada inferior a la jornada habitual de labores. La LPCL en su art. 4, nos dice que estos contratos pueden realizarse sin límite alguno. Por otro lado, el art. 12 de la regla de la ley de fomento del empleo (D.S. N° 001-96-TR), nos dice que la prestación de servicio en este convenio es menor a cuatro horas cotidianas. (Toyama, 2015)

En este contrato se ubican los empleados que laboran menos de la jornada diaria, es decir una jornada menor de cuatro horas, no les corresponde derecho a pago de (CTS) o indemnización por destitución injustificada (Haro, 2010)

Para el autor Gonzales (2010) sobre las características del convenio laboral a tiempo parcial refiere que: *a) contrato de jornada parcial*: inferior a cuatro horas aquí las personas que laboran bajo esta modalidad no tienen estabilidad laboral y no reciben (CTS); *b) con relación a las formalidades y límites*: solo percibe los beneficios de trabajador que labora 4 o más horas diarias; *c) los contratos por tiempo parcial*: no solicitan justificación para la contratación, es así que existe flexibilidad para el uso

de dichos convenios. (Toyama, 2015)

2.2.2.4.2.3.3. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad

Se denomina a los convenios eventuales que tienen plazo definido, deben celebrarse por escrito y registrarse en el ministerio de trabajo, en el término de quince días desde su celebración, la legislación laboral reconoce las siguientes modalidades de convenios laborales: *a. Contrato por inicio o incremento de actividad; b. Contrato por necesidad de mercado; c. Contrato por reconversión empresarial; d. Contrato ocasional; e. Contrato de suplencia; f. Contrato de emergencia; g. Contrato por obra determinada o servicio específico; h. Contrato intermitente; i. Contrato de temporada* (Haro, 2010).

Se trata de los convenios que se celebran a plazo definido, conforme al art. 53 de LPCL (D.L. 728), entre los convenios más usados están los contratos por inicio de nueva actividad, por necesidades de mercado (Cueva, 2009).

El autor Infantes et al. (2012), respecto de *las modalidades del convenio de naturaleza temporal*, afirma que: *a. Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad*: es el convenio celebrado por inicio de nueva actividad de mercado, su plazo máximo de duración es de 3 años; *b. Contrato por necesidades del mercado*: El convenio temporal que se origina con la finalidad de atender incrementos de la producción por variación de la demanda en el mercado; *c. Contrato por reconversión empresarial*: Este convenio responde a la ampliación de las actividades realizadas por la compañía, y a la variación de en las maquinarias, equipos, instalaciones, etc. plazo máximo de duración es de 2 años.

Por otro lado, el autor Gonzales (2010), respecto de *las modalidades del convenio de naturaleza accidental*, sostiene que: *a. Contrato ocasional*: Es el celebrado por el empleador y trabajador para atender necesidades transitorias diferentes a la actividad cotidiana del trabajo. Plazo máximo de duración es de 6 meses; *b. Contrato de suplencia* se celebra con el fin de suplir a un empleado por motivo justo; *c. Contrato de emergencia* se celebra para cubrir las necesidades ocasionadas por fuerza mayor. Dura hasta que dure la emergencia.

A su vez, el autor Neffa (s.f.), respecto de *las modalidades del convenio de obra o servicio*, expone que: *a. Contrato específico*: Los contratos para obra o servicio específico son celebrados por empleador y trabajador, con finalidad establecido y de duración definida. Se renueva si resulta relevante la terminación de la obra; *b. Contrato intermitente*: se celebra en cuestión donde el empleado desarrolle labores que son permanente pero no hay continuidad por lo que en cada contrato deberán observarse las circunstancias para que se reanude la labor intermitente; *c. Contrato de temporada*: es el celebrado por empresario y trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o que se presenten en especificas épocas del año.

2.2.2.4.2.4. Extinción del contrato de trabajo

2.2.2.4.2.4.1. Concepto

Se extingue el convenio de trabajo cuando se desaparece el nexo de trabajo, cesando los derecho y obligaciones, tanto del empleado como empleador, la extinción se desarrolla por exigencia del trabajador, decisión de la compañía, u otras causas

(Haro, 2010).

Se comprende a la extinción del convenio laboral cuando se da el cese de la obligación del empleado de prestar sus servicios o del empleador remunerar. Las causas se contemplan en el art. 16 del D.L 728 (Arévalo, 2007).

Por lo dispuesto en la Ley de productividad y competitividad laboral (1997), en su artículo 16., determina que son *causas de extinción del contrato de trabajo*: a) *El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural*; b) *La renuncia o retiro voluntario del trabajador*; c) *La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad*; d) *El mutuo disenso entre trabajador y empleador*; e) *La invalidez absoluta permanente*; f) *La jubilación*; g) *El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley*; h) *La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley*.

2.2.2.4.3. Remuneración

2.2.2.4.3.1. Aspectos conceptuales

Se define como el pago que recibe el empleado por los servicios que presta a su empleador, este puede darse en dinero, especie, incluidos conceptos que reciba por ocasión de labor. Así también la retribución comprende conceptos que configuran un provecho patrimonial para el empleado y su familia (Grández, s.f.)

Es un derecho reconocido por la ley fundamental de Perú, es la retribución real por el empleador al empleado, sea en dinero, especie, de manera periódica o por una vez durante el tiempo de contratación (Haro, 2010).

Es el pago que recibe el empleado por el trabajo que realiza, con la finalidad que competa a su dignidad humana y realización, y asegure para este y su familia una existencia con decoro (Rendón, 1986).

2.2.2.4.3.2. Características

Según Mejía, (como se citó en Barriga y Rendón, 2016), La remuneración que se percibe tiene las siguientes características: *a. es un componente fijo*: es decir se recibe mensualmente; *b. Es personal*: solo el empleado puede cobrarla, con excepción que designe a alguien más; *c. Libre disposición*: es decir el empleado hace uso libre de su retribución; *d. se paga en dinero*: ya que el convenio laboral es oneroso, también se podrá recibir en especie; *d. inembargable*: las deudas del empleado no originan medida de embargo, salvo la pensión de alimentos autorizada por mandato judicial.

Por otro lado, el autor Cueva (2009), sobre las *características de la remuneración*, expone que: *a. Son una contraprestación*. Se refiere al pago de la remuneración que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios al empleador; *b. Debe ser de libre disposición*. La remuneración que recibe el trabajador debe usarla a su libre disposición en los gastos que considere a su voluntad, sin necesidad de informar al sujeto que lo emplea; *c. Debe ser pagada en dinero*. La remuneración que percibe el

trabajador debe ser abonada en dinero, ya que el contrato es de esencia gravosa. Salvo que el trabajador acepte su pago en especie; *d. Son intangibles.* La remuneración que percibe el trabajador, debe ser cobrada por éste. Salvo que lo haga su conyugue, o sus hijos, con la debida acreditación de carta poder, otorgada por el trabajador y rubricada; *e. Son inembargables.* Se refiere a que las deudas comunes del trabajador no ocasionan medidas embargables. Salvo haya certeza de un ordenamiento judicial que legalice el cobro de una pensión por alimentos que adeude el trabajador; *f. Tiene carácter preferencial o prevalencia.* Se refiere que frente a la fractura de la empresa, el trabajador tendrá prioridad al pago de sus remuneraciones, en caso de que el empleador adeude otros créditos.

2.2.2.4.3.3. Clasificación

Existen diversas clasificaciones de las remuneraciones MTPE, (citado en Barriga y Rendón, 2016), expone: *a. Ordinarias, extraordinarias y especiales:* Remuneraciones ordinarias nacen de la retribución de los servicios prestados, se paga con periodicidad como el sueldo, la comisión, etc.; *b. Fijas y variables:* se da de manera periódica, semanal, quincenal o mensual, *c. Principal y accesorio:* responde a la contraprestación pactada en el contrato.

Es autor Haro (2010) menciona las *características de la retribución* como sigue: *a. Por la unidad de tiempo:* se determina en función al tiempo laborado por el trabajador; *b. Por unidad de obra:* está en función a resultados alcanzados por el trabajador, destajo o remuneración a comisión; *c. Por calidad del trabajador:* la nueva legislación laboral no distingue entre trabajadores, obreros y empleados, en la

doctrina se usa: salarios (obreros) y sueldos (empleados); *e. Remuneración integral*: el trabajador y el empleador pueden pactar una remuneración que comprenda un periodo anual.

2.2.2.4.3.4. Remuneración mínima vital

Es la retribución que recibe un empleado no cualificado sometido al sistema de la actividad privada, que labore en promedio cuatro horas diarias. La ley fundamental preceptúa a la retribución mínima vitalicia a través de decretos supremos o decretos de urgencia. (Haro, 2010)

La regula el estado y es un derecho constitucional, posee esencia alimentaria se vincula con el derecho a la dignidad y desarrollo de la persona, a sus vez contiene los elementos siguientes: *a. nadie está obligado a prestar servicio sin retribución; b. ningún empleador puede dejar de remunerar sin causa justificada; c. su pago es preferente frente a otras obligaciones del empleador; d. es equitativa; e. garantiza bienestar al empleado y su familia.* (Cuadros y Quiñones, 2015)

2.2.2.4.3.5. Regulación

La ley fundamental de (1993) establece en su artículo 23, la garantía de la retribución: nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

El precepto constitucional en su art. 24 nos dice que el empleado tiene derecho a retribución proporcional, idónea que garantice el bienestar para el empleado y su

familia. Por otro lado, la LPCL en su art. 6 dispone que la retribución es el íntegro que el empleado recibe por su servicio en dinero o especie, etc. (Castellanos, 2009)

Cabe mencionar que lo establecido en la Ley de productividad y competitividad laboral (1997), en su artículo 6, nos dice: constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

2.2.2.4.3.6. La indemnización en el proceso laboral

Al respecto de esta definición de la indemnización el distinguido autor Toyama (2015), sostiene que: En aplicación de lo estipulado en el artículo veintisiete de la norma fundamental, la ley de productividad y competitividad laboral, contempla como precepto, el desembolso de un resarcimiento (según el artículo treinta y cuatro) esto es cuando el despido es abusivo (despido motivado no demostrado en la judicatura, sin motivo, hablado, etc.). Excluyentes son los asuntos en donde la ley, abiertamente, otorga el derecho de reponer a los empleados: los que se conocen como despidos inválidos. Conforme la ley de productividad y competitividad laboral, el resarcimiento se otorga frente a un despido abusivo que ha sufrido un empleado. Los casos en los que podrían estar implícitos serían: i) un despido por motivo no

contemplado en los preceptos legislativos, ii) por incumplimiento de las formas determinadas (esto es para que se produzca el despido, este tiene que ser notificado por documento); iii) al atribuirse un motivo sin embargo no se acredita en la judicatura o no es de tal dimensión para que conforme en falta trascendental. En consecuencia nos encontramos frente a castigo de acto abusivo del sujeto que emplea, conforme lo señalado en la sentencia de casación número 399-99 dada por la sala constitucional de la suprema corte: se estima que todo despido sin justificación conlleva un perjuicio al sujeto que lo soporta, por lo que de un lapso a otro, de manera inesperada el empleado no recibe su retribución, motivo por lo que la ley del trabajo peruana (D.S. 003-97-TR) ha determinado un monto de indemnización semejante a un salario y medio por año de trabajo, con el límite de 12 retribuciones. Dicha indemnización es la estipulada por el artículo treinta y ocho de la ley de productividad y competitividad laboral, y es semejante a una retribución y media al mes por año terminado de trabajo con el límite de 12 retribuciones. Las divisiones se pagan por dozavos y treintavos (observarse la norma del texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 650, autorizado por D.S. N° 001-97-TR, para establecer la retribución al mes). Ciertamente es que la retribución indemnizatoria en un caso de despido abusivo, es autónoma de la retribución de algún otro derecho o favor social que no se ha resuelto. En síntesis, el sistema judicial peruano, y producto del ordenamiento constitucional previsto en el artículo veintisiete de la norma fundamental, el motivo del despido y los pasos para la finalización del vínculo del trabajo por proposición del sujeto que emplea se encuentran reglamentados por ley de productividad y competitividad laboral.

La indemnización se configura como aval frente al despido, especialmente el arbitrario. Como los de naturaleza institucional, la causa en la conclusión del acuerdo, los procedimientos, exigencias, cartas, supervisiones judiciales, posibilidades de readmisión y participación gremial. (Rojas, 2014)

En la nación la ley solo acepta lo concerniente a indemnización por despido arbitrario. De otro lado las salas laborales se encargan de examinar casos respecto de indemnizaciones por daños y perjuicios (Nazario, 2006).

De otro lado, lo previsto en la Ley de productividad y competitividad laboral (1997), en sus artículos 34 y 38, nos dice: El despido se enmarca como arbitrario cuando no se presenta causa o no se comprueba en juicio, en estos casos el empleado tendrá derecho a pago de indemnización determinada por el art. 38 como resarcimiento al perjuicio ocasionado, podrá exigir también otros derechos o beneficios. En casos de despido nulo si se declara fundada la demanda el empleado será repuesto al trabajo, excepcionalmente que al ejecutarse la decisión opte por indemnización del art. 38. La reparación por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media habitual mensual por cada año pleno de servicios con límite de doce retribuciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, superado el periodo de prueba.

2.2.2.4.4. El despido

2.2.2.4.4.1. Concepto

El despido es una manera de terminación de la vinculación de trabajo, que se peculiariza porque solo se centra únicamente en la intención unilateral del individuo que emplea. Aquí se desenvuelve el rol de la intención unilateral sujeto que emplea en la destitución de manera autónoma a la coexistencia de origen justificado o observando que dicha manifestación es una extensión de la vinculación de laboral. Por estas razones se indica que el despido proviene en una instituto causal, una que en la mayor parte de ordenamientos de trabajo la reclamación de sostener el despido en causa que tenga justificación legal, dando de esta, manera una limitación a la potestad del empleador para dar por terminada la vinculación de trabajo, la misma que se estima como potestad extraordinaria. La permanencia en el trabajo se basa en la causalidad del despido, evitando de esa manera la terminación de la vinculación de trabajo de forma unilateral por el empleador, resguardándose en causa no vinculada con las capacidades o conductas del empleado. (Concha, 2014)

El despido es una acción unilateral del empleador que se basa en la intención de extinguir la relación de trabajo. La destitución según la ley peruana es una actuación de fijación personal que debe ser comunicada de forma escrita. Así también se define como acto unilateral que tiene por finalidad dar por concluida la relación de trabajo, esta se realiza únicamente por el empleador, manifestándose como acción constitutiva, recepticio, extintiva., etc. (Jiménez, 2009)

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral la conceptúa como conclusión de la vinculación de trabajo por iniciativa del empleador frente a razones dadas por el empleado. Esta ley contempla dos clases de despido, el primero con dos clases: despido arbitrario que agrupa al incausado y el injustificado, se repara con indemnización. El segundo despido nulo se repara con indemnización o reposición. (Neves, 2015)

El despido es acto unilateral se basa en la sola intención del empleador. Está reglamentado por el literal g) del art. 16 del D.S. N° 003-97-TR, el despido se instituye como causal de terminación del acuerdo de trabajo, siempre que se contemple las causas permitidas en la legislación. Así se menciona el proceso que el empleador debe seguir para que el despido se justifique el cual debe informarse por escrito y con causa verificada. El despido solo puede tener como base la capacidad o conducta del empleado de acuerdo al art. 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral peruana. (Atahúaman, 2013)

Desde la visualización del derecho de trabajo el despido se conceptúa como conclusión de la vinculación de trabajo o extinción relaciones de trabajo iniciadas solo con la voluntad del empleador, es decir la voluntad del empleador quebrando el vínculo de trabajo que conlleva a la terminación contractual cualquier sea su esencia plazo indeterminado o contratos a plazo fijo, o de régimen parcial. (Tipos de despido, s.f.)

2.2.2.4.4.2. Clasificación

2.2.2.4.4.2.1. Despido legal

Conforme lo estipulado en el artículo 22, del decreto supremo N° 003-97-TR, Texto único ordenado del decreto legislativo número 728, el despido de un empleado supeditado a la normativa de la labor particular, que trabaje 4 horas o mayor tiempo del habitual para el mismo sujeto que lo emplea, se tendría que configurar la necesaria coexistencia de motivo justificado, prevista en la legislación y correctamente acreditada. Se debe tener en consideración que el motivo justificado puede ser vinculado con la suficiencia o proceder del empleado. La verificación del motivo concierne al sujeto que emplea, en el interior del proceso ya que el empleado podrá presentar una impugnación a su despido. Es exigencia para que se configure el quiebre de la relación de trabajo que pueda corroborar el motivo alegado, ms aún se debe conocer que la seguridad es para los empleados cuyo trabajo es de cuatro o más horas, exceptuándose a los empleados que se encuentran con un contrato a periodo incompleto. (Jiménez, 2009)

El despido se califica como legítimo cuando se ha cumplido con el proceso determinado por la ley de productividad y competitividad laboral, con motivo de causa justificada y probada. Si se da de acuerdo a la ley, se exige indemnización. La causa que presenta el empleador no será diferente a la presentada en la carta de aviso previo, conforme al art. 32 de dicha ley. La invocación de causa justificada que no se pueda verificar afectará la legitimidad del despido. (Sac, 2012)

Esta figura podrá ser usada por el empleador cuando el empleado haya incurrido en alguna causa indicada en los preceptos. Siendo necesario que el empleador siga los pasos determinados por la legislación, esto es el aviso anticipado al trabajador para que ejerza su defensa de los hechos que se le imputan y compruebe su capacidad, el empleador deberá informar por escrito el despido, así el art. 23 de la ley de productividad y competitividad laboral contempla como causa del despido, el deterioro de las facultades del empleado, la que acreditara esa salud, ministerio de salud, o junta médica de colegio de médico de Perú, a exigencia de empleador. La negativa no justificada del empleado de realizarse a exámenes correspondientes, la conducta, etc. (Concha, 2014)

2.2.2.4.4.2.2. Despido nulo

La salvaguarda que concede la ley laboral para determinados acontecimientos, es una manera de proteger los derechos de los empleados que se ubican sumergidos en específicas tareas peculiares. Es anulado el despido que se dé por causa: a) adhesión a gremio o colaboración en tareas gremiales. Por otro parte se configura como un derecho fundamental la labor, por tanto también lo es el conformar gremios o colaborar en tareas gremiales, dicha seguridad reside especialmente en que los sujetos que emplean, no procuren acabar con empleados que pretendan usar su derecho a integrar gremios, esto es, a ese grupo que tiene como fin buscar la comunicación con la compañía y plantear avances para los empleados. b) ser postulante a ser portavoz de los empleados, obrar, o haber obrado con ese atributo. (Jiménez, 2009)

Está previsto en el art. 29 de la LPCL, contempla la reposición del empleado a su trabajo, se trataría de un despido basado en causas discriminantes, por represalias, o por integrarse a sindicatos, afiliaciones a actividad gremial, por motivos de embarazo. En esta línea la reposición del empleado es consecuencia del despido que se declara nulo por la autoridad jurisdiccional, y más aún se reconocerá el tiempo de servicio, las retribuciones que no se percibieron, así como la reincorporación al puesto de trabajo. (Atahuaman, 2013)

Es un acto mediante el cual empleador cesa a un empleado por razones fundadas en discriminación, si el empleado presenta su demanda de nulidad de despido y se declara fundada se repone al empleado a su centro de labores, y se le concede las retribuciones que no percibió, excepcionalmente que opte por indemnización por el despido. La LPCL indica en su art. 29° las causas del despido nulo: afiliarse a gremios, ser representante de los gremios, presentar queja contra el empleador, salvo que se enmarque en falta grave prevista en el art. 25.f, discriminación por motivo de sexo, raza, religión, idioma, el embarazo, en la discapacidad del empleado, etc. El empleado que se considere afectado por despido nulo podrá exigir reposición u optar por indemnización, por lo que solo podrá elegir una posibilidad. (Sac, 2012)

En casos de despido nulo, si la demanda del empleado se expresa fundada, tendrá que ser repuesto de manera inmediata a su centro de trabajo, salvo que al ejecutarse la decisión, opte por una indemnización prevista en el art. 38. (Ley de productividad y competitividad laboral, 1997, art. 34)

2.2.2.4.4.2.3. Despido arbitrario

El despido abusivo, al comienzo y de acuerdo a su trazo legislativo, se manifiesta al omitirse el proceder, o algunas de las vías anteriores al despido, al despedir al empleado sin manifestación de motivo o también cuando en el interior del proceso no se acredita el motivo del despido invocado. El lapso que posee el empleado para actuar dicha petición es de treinta días contabilizados a partir de la cesantía de las labores, lapsus que es extintivo y semejante a las 2 actuaciones remanentes (acciones por enemistad o por ser nulo el despido). Si la cesantía se aprecia como abusiva por el juzgador, el empleado solo deberá tener derecho a indemnización semejante a una retribución y media por año laborado de manera que los meses y días se calculan distributivamente. (Toyama, 2015)

Se dice que el despido se configura como arbitrario cuando no se demuestra causa justificada en el juicio, determinando que la manera de resarcir dicho despido es a través de una indemnización, semejante a una remuneración y media por cada año laborado hasta un tope de 12 retribuciones. (Jiménez, 2009)

Se encuentra previsto en el art. 34 de la LPCL, se da en dos casos: la primera cuando se informa el despido sin manifestación de causal, la segunda cuando es la carta de despido se indica la causa sin embargo no se comprueba en el juicio, se enmarcan aquí los despidos de hecho o verbales, donde no se halla carta sin procedimiento alguno. Así los despidos informados con carta donde no se señalan los hechos que motivo la terminación no fecha de cese, los despidos informados con carta en donde la causa justificada se funda en formulas imprecisas. (Sac, 2012).

La denominación de "arbitrario" según la RAE, quiere decir " que depende del arbitrio", "que procede con arbitrariedad", y significa "facultad que tiene el hombre de adoptar una resolución con preferencia a otra". Lo que significa no racional sino dominada por el antojo, o la voluntad. (Morales, 2004)

El despido es arbitrario cuando el sujeto que empleado termina la vinculación de trabajo sin manifestar causa justificada. Se da cuando se cesa a un empleado por acción unilateral del empleador si mostrar causa o no se comprueba en juicio. En estos asuntos el empleado tiene derecho a indemnización como exclusivo reparo por el perjuicio ocasionado, lo que no lo imposibilita de paralelamente reclamar el pago de otros derechos o beneficios. El art. 34° de la LPCL determina que en contra del despido el empleado tiene derecho a pago de indemnización según lo previsto por el art.38 como resarcimiento, cuyo monto será de retribución y media ordinaria mensual por cada año de servicios con un tope de doce remuneraciones. El pago de indemnización en caso de acuerdos a plazo fijo, es de retribución y media mensual por cada mes completo estipulado en el contrato, con tope de doce retribuciones. (Concha, 2014)

Si es despido es arbitrario por no expresarse causa o no comprobarse en juicio, el empleado deberá recibir el pago por indemnización contemplada en el art. 38, como resarcimiento por el perjuicio ocasionado, así también puede exigir pago de otros derechos o beneficios pendientes. (Ley de productividad y competitividad laboral, 1997, art. 34)

La indemnización por despido arbitrario es semejante a retribución y media habitual mensual por cada año completo de servicios con un límite de doce retribuciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, su pago se realiza superado el periodo de prueba. (Ley de productividad y competitividad laboral, 1997, art. 38)

2.2.2.4.4.2.4. La estabilidad laboral en la constitución

La norma fundamental del 1993, estipula en su artículo 27 que la legislación concede al empleado idónea seguridad frente al despido abusivo. La comprobación de la permanencia en el trabajo para el entorno constitucional tiene resultados significativos conforme su reglamentación en el entorno primordial. (Romero, 1998)

La norma fundamental de 1993, determina en su art. 22 que el trabajo es un deber y un derecho, cimiento del bienestar de la sociedad y vía de realización de la persona. Por lo que bajo ninguna coyuntura la vinculación de trabajo puede limitar el ejercicio de derechos fundamentales, ni rebajar la dignidad del empleado, así también el art. 23 contempla que nadie está en obligación de prestar trabajo sin remuneración y sin su consentimiento. El art. 26 garantiza tres fundamentos del derecho laboral en la que dice que la vinculación laboral respetara los fundamentos de igualdad en oportunidades, no discriminación, e irrenunciabilidad de derechos, interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Por otro lado el artículo 27° concede al empleado idóneo garantía frente al despido arbitrario. (Sac, 2012)

Paralelamente el tribunal constitucional considera que el art. 27 de la norma fundamental contiene una debida protección para el trabajador en salvaguarda de sus derechos fundamentales y su dignidad (Vinatea, 2004).

El art. 27 de la ley fundamental, concordante con el art. 22 delega a la legislación conceder al empleado garantías frente al despido inconstitucional, le dice al legislador que establezca el resarcimiento que deberá darse al empleado en caso de despido sin causa ni justificación. (Morales, 2004)

2.2.2.5. Beneficios sociales

2.2.2.5.1. Concepto

Por su parte, según Chiavenato (citado en Nazario, 2006) afirma que: los beneficios sociales concedidos al trabajador son vistos como comodidades, provechos, prestaciones que las compañías brindan a sus trabajadores para evitarles sacrificios y desasociados. La empresa podrá respaldarlos parcialmente o de maneta total. Estos provechos conforman vias imprescindibles para sustentar la energia en el trabajo en e interior de una nivelacion confortable de moralidad y rendimiento.

Los beneficios sociales son los que perciben los trabajadores por trabajo dependiente. Sin importar su origen (legal-heterónomo-o convencional-autónomo-). Lo importante que lo recibe el trabajador por su condición de tal. Los beneficios sociales se aprecian con autonomía de la fuente, cuantía, duración, Ciertamente tiene contenido patrimonial, dinero, especie. (Toyama, 2015)

Los beneficios sociales, son ventajas patrimoniales, sumadas a la remuneración básica recibida por el empleado en su condición de tal. Sin importar su carácter remunerativo, el monto, lo importante que lo recibe el trabajador por su condición y por mandato legal. Son conceptos que reciben los trabajadores por sus labores prestadas de manera dependiente. Son ingresos que el trabajador percibe por su actividad, sin importar origen. (Delgado, s.f.)

Los empleados con acuerdos modales tienen derecho a recibir estos beneficios determinados por la legislación, una vez que estos mismos han superado la etapa de prueba (Infantes, Mucha, y Egúsqüiza, 2012).

Este beneficio es un derecho otorgado por la legislación, por lo que el beneficiario es el empleado, que lo recibe de forma gratuita. Esto quiere decir que el beneficio no implica contraprestación económica o semejante a la prestación recibida. (Jiménez, 2008)

La norma fundamental peruana de 1993, en su artículo 24, estipula que: la retribución del salario y los provechos sociales que corresponden al empleado son preponderantes frente a alguna otra responsabilidad del empleador.

2.2.2.5.2. Beneficios sociales y asignación familiar en la legislación peruana

La legislación laboral peruana contempla para los trabajadores del sistema privado los siguientes beneficios: *Gratificaciones; vacaciones, participación laboral, las CTS, seguro de vida, y de forma complementaria la asignación familiar* (Ley N°

25129) y reglamento (D.S. N° 035-90-TR). (Romero, 1998).

La normatividad laboral establece para el régimen privado los siguientes beneficios:

a. las gratificaciones; b. las vacaciones; c. participaciones: utilidades; d. las CTS; e. Seguro de vida; f; asignación familiar (Romero, 2011).

2.2.2.5.2.1. Beneficios sociales remunerativos

Se expresaran los beneficios sociales de legítimos, los de origen convencional se reglamentan por el régimen privado y su esencia dependerá si nos encontramos ante un concepto remunerativo LPCL art. 6, o un concepto no retributivo Ley de CTS arts. 19-20 (Saco, 2001).

Los beneficios sociales de naturaleza retributiva son: a. gratificaciones; b. vacaciones; c. asignación familiar; d. bonificación por tiempo de servicios (Romero, 2011).

2.2.2.5.2.1.1. Gratificaciones

2.2.2.5.2.1.1.1. Concepto

Según Toyama (2015), expone que las gratificaciones son los montos de dinero que el empleador concede al empleado de manera complementaria a la retribucion que recibe al mes, y habitualmente no tiene vinculacion inmediata con la cuantia o cualidad de los servicios que se prestan.

Se refiere a los pagos que efectúa el empleador a sus empleados, accesoriamente a las retribuciones ordinarias que recauda, dichos montos se relacionan a especificas

fechas del año (Haro, 2010).

En lo que respecta a dicho beneficio se fija independientemente de la modalidad de labores y el periodo de asistencia de los servicios del empleado. Comprendiéndose por modalidades a los convenios de trabajo de periodo indefinido, sometidos a modalidad y a periodo parcial. Además reciben estos beneficios los socios trabajadores de cooperativas. (Toyama y Vinatea, 2010)

Se hace alusión a los aumentos de salario por la prestación de servicios. En esas líneas, los empleados sometidos al sistema de la labor privada poseen el derecho de recibir dos gratificaciones proporcionales a su retribución al mes (la primera por fiestas de la patria y la segunda por las fiestas de navidad). Dichas gratificaciones deberán abonarse en la primera quincena del mes de julio y el mes de diciembre. (Hurtado y Dávila, 2016)

2.2.2.5.2.1.1.2. Clasificación

Las gratificaciones se dividen en Ordinarias y Extraordinarias, según Toyama (2015), refiere que: *a. Gratificaciones ordinarias:* son concedida de forma permanente, habitual, o el empleador se obliga ya sea por un precepto legal, por pacto colectivo, convenio laboral con el empleado, éste a su vez cuando no se le pague su gratificación podrá reclamar dicha retribución al empleador; *b. Gratificaciones extraordinarias:* las que concede el empleador de forma inusual o inhabitual, insólita, de vez en cuando, a titularidad autónoma, dicha gratificación no es estimada como retribución para ninguna consecuencia.

La gratificación ordinaria, se estima en la doctrina como una retribución diferenciada, esto es, el empleador deja de pagar una equivalencia de su retribución común al empleador, para otorgársela en su totalidad en el mes de julio y en el mes de diciembre, manifestándose así su forzosa retribución. (Romero, 1998)

2.2.2.5.2.1.1.3. Cálculo para el pago de las gratificaciones

El juicio acogido por la ley N° 27735 es el determinado por la ley de CTS (LCTS), por lo que no hace alusión a las denominaciones de fijeza y estabilidad, más aun hace alusión a la expresión uniformidad y usual para establecer la retribución calculable a las gratificaciones legítimas por fiestas patrias y fiestas de navidad. Por lo que en el art. 3 de la ley N° 27735 hallamos la expresión retribución regularizada. (Gomez, 2010)

Las gratificaciones son proporcionales a la retribución básica que recibe el empleado entendiéndose a la remuneración contable para las gratificaciones legítimas vigente al 30 de junio y al 30 de noviembre, según se trate de la gratificación por Fiestas Patrias y Navidad. (Delgado, s.f.)

Por otro lado, lo estipulado en la Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad (Ley N° 27735, 2002), en su artículo 2, expone que: El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este

efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

2.2.2.5.2.1.1.3.1. Trabajadores que perciben remuneraciones fijas

Para el autor Boza (1998), la retribución calculable para empleados que reciben *retribuciones fijas* son: *a. Remuneración básica*: las cuantías usuales que recibe el trabajador sea en dinero, especie; *b. Remuneración regular*: las cuantías recibidas al mes por el empleado sea en dinero o especie.

La retribución fijas conmensurables para los empleados hacen referencia a las siguientes: *a. Remuneración básica (montos habituales que recibe el empleado)*; y *b. Remuneración regular (montos mensuales que recibe el empleado)*, (Delgado, s.f.).

Lo expresado en la Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad (Ley N° 27735, 2002), en su artículo 3, sostiene: se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses

durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis.

2.2.2.5.2.1.1.3.2. Trabajadores que perciben remuneraciones variables o imprecisas

La retribución calculable para empleados que reciben *retribuciones variables* son: a) *Remuneraciones variables*: A la retribución usual que recibe un trabajador se le deberá sumar el resultado que se obtenga del promedio de las remuneraciones variables; b) *Remuneraciones complementarias imprecisas*: A la retribución usual que recibe un trabajador, se le deberá sumar el resultado que se obtenga del promedio de las remuneraciones imprecisas. (Boza, 1998)

La suma de las gratificaciones de los empleados que reciban retribución imprecisa se calculará sobre la base del promedio de la retribución recibida en los últimos seis meses anteriores al mes en que se otorgue la gratificación de julio y diciembre.

La Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad (Ley N° 27735, 2002), en su artículo 4, refiere: El monto de las gratificaciones, para los trabajadores de remuneración imprecisa, se calculará en base al promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según corresponda.

2.2.2.5.2.1.1.4. Régimen normativo aplicable

El art. 3 del D.S. N° 005-2002-TR, sobre las gratificaciones contables de fiestas patrias y fiestas de navidad son la validas al 30 de junio y 30 de noviembre. En asuntos donde los empleados reciban una retribución principal imprecisa (comisión, labor, destajo), el art 4 de la ley N° 27735, indica que las retribuciones se computan sobre la base del promedio de la retribución recibida en los últimos seis meses previos al 15 de julio y 15 de diciembre. (Gomez, 2010)

La Ley N° 27735 publicada el (28 de mayo de 2002), regulariza la autorización de gratificaciones para empleados del sistema de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Y su reglamento D.S. N° 005-2002-TR promulgado el (04 de julio de 2002).

2.2.2.5.2.1.1.5. Derecho de percibir gratificaciones

Las gratificaciones corresponden a una retribución mensual cada una. El empleado posee el derecho a recibir catorce retribuciones al mes por año de servicio (doce retribuciones y dos gratificaciones). Se entiende por aguinaldo a la recompensa accesoria a la remuneración excepcional para que los empleados puedan festejar fiestas patrias y la navidad. (Gonzales, 2011)

Significa que todo empleado que pertenece al sistema de trabajo de la labor privada posee derecho de pago de gratificaciones legítimas de fiesta patria y la navidad, sin que importe la jornada de trabajo habitual que desarrolle. Es decir, poseen este derecho los empleados a tiempo parcial, así como lo socios trabajadores de

cooperativas. (Infantes, 2009)

2.2.2.5.2.1.1.6. Requisitos para percibir la gratificación

Se favorecen con dichas gratificaciones la totalidad de empleados sometidos al sistema de trabajo de la función privada, respecto de cualquier modalidad de convenio laboral y el periodo de prestación de servicio, según lo estipulado en el art. 1 de la ley N° 27735. Los empleados de la función privada deben cumplir con ciertas condiciones para que se les pague en la primera quincena de julio o diciembre las gratificaciones: *a. tener como mínimo un mes de servicio* anterior al mes que concierne al abono de la gratificación; *b. conserva un nexo laboral* en el mes que concierne percibir este provecho o estar en uso de sus vacaciones. (Gamarra, 2012)

El derecho a la gratificación se otorga siempre que el empleado este trabajando en el transcurso de la primera quincena de julio y diciembre, según concierna a la gratificación de fiestas patrias o navidad, o encontrarse en uso de sus vacaciones (Bernuy, 2013).

2.2.2.5.2.1.1.7. Gratificaciones truncas

Pertenece el la retribución de la gratificación trunca al empleado cuando se extingue el nexo de trabajo antes del tiempo semestral pertinente. Es así que la retribución de la gratificación trunca será proporcional a los meses culminados laborados en el semestre en que se realizó el cese. Es necesario mencionar que en ciertos nexos laborales en las que se fija la ley N° 25139 no se abonan las gratificaciones truncas, ya que el abono de la gratificación trunca recientemente se incluyó en el orden

jurídico a través de ley N° 27735. (Arce, 2013)

Se comprende a la gratificación que recibe el empleado que no posee nexo de trabajo vigente en la fecha que concierne recibir dicho provecho, siempre que hubiese trabajado un mes integro de servicio en el semestre pertinente. La suma de la gratificación trunca se establece de forma equivalente a los meses completos que se trabajaron en el tiempo en que se produjo el cese. (Gonzales, 2011)

2.2.2.5.2.1.1.8. Liquidación de las gratificaciones en el caso en estudio

De la sentencia de primera instancia (Resol. N° 06), expedida por el 2do Juzgado de trabajo supraprovincial permanente de tumbes de fecha 17/03/2016 (f. 429-445), se desprende la liquidación de las gratificaciones otorgada a la demandante por la suma de S/. 18,244.38 por concepto de Reintegro de Beneficios Laborales, que comprende: Compensación por Tiempo de Servicios por S/. 3,565.65, Reintegro de Vacaciones Truncas por S/. 9,351.33, Reintegro Gratificaciones por S/. 3,327.40, y Escolaridad por la suma de S/. 2,000.00), la cual fue apelada por la demandada y elevada al superior jerárquico. En sentencia de segunda instancia (Resol. N° 10) de fecha 06/05/2016 (f. 482-487), por intermedio de la Sala laboral permanente de tumbes, se resolvió otorgar a la demandante un monto definitivo de S/. 24,385.49 (veinticuatro mil trescientos ochenta y cinco con 49/100 soles), precisando que la Suma de S/. 9,249.48 es por concepto de indemnización por despido arbitrario, y la suma de S/. 15,136.01 por concepto de reintegro de beneficios laborales que comprende: Compensación por Tiempo de Servicio por S/. 3,314.93, reintegro de vacaciones truncas por S/. 8,822.23 y reintegro de gratificaciones por S/. 2,998.85. (Expediente

2.2.2.5.2.1.2. Descansos remunerados anuales (vacaciones)

2.2.2.5.2.1.2.1. Concepto

El descanso en vacaciones es el derecho que tiene todo empleado de la función privada, siempre que efectúe los requisitos exhortados por el orden laboral, se comprende como descanso, el instante de recreación que posee el trabajador, después de cumplir un año total de servicio. Posee derecho a descanso vacacional el empleado que ejecute una jornada común de cuatro horas. Está establecido en el D.L. N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y D.S. N° 012-92-TR: Reglamento sobre descansos remunerados de los empleados sometidos al sistema laboral de la actividad privada. (Infantes, 2010)

Las vacaciones se definen como el derecho que tiene el empleado a interrumpir las prestaciones de sus servicios en la ocasión indicada en la legislación, sin perder la retribución usual, con la finalidad de restablecer el organismo y la vida social, siempre que cumpla con las exigencias estipuladas por los dispositivos de ley. (Haro, 2010).

Consiste en el derecho que posee el empleado al descanso fisiológico retribuido de forma no interrumpida, con la finalidad de restaurar su energía, resultado de la prestación personalísima de su servicio y conceder tiempo a su familia. Es ese motivo el que lleva a otorgar al empleado treinta días de descanso vacacional por un año total de servicio laborado. Después de cada año de servicio, y cuando el

empleado cumpla con las exigencias estipuladas, se origina el derecho a descanso vacacional retribuido. (Toyama y Vinatea, 2010)

La ley fundamental peruana de (1993), estipula en su art. 25 lo siguiente: Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

2.2.2.5.2.1.2.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional

Para que el empleado obtenga el derecho a descanso vacacional, deberá cumplir con ciertas las exigencias de un año total de servicio y cumplir con record vacacional pertinente: a. año completo de labores: se cuenta desde la fecha en que el empleado empezó a laborar, etc.; b. días efectivos laborados: el empleado debe cumplir con una cantidad de días efectuados de trabajo conforme la jornada usual desarrollada. (Infantes, 2010)

El descanso vacacional exige dos requisitos para que sea otorgado. Primero los empleados tendrán que cumplir con un año total de servicio, segundo cumplir con el record de días trabajados (Toyama, 2010)

Los Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, se hallan expresados en el D.L. N° 713 del (07 de noviembre de 1991) en sus arts. 10, 11 y 12, expone que: El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a

continuación: a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período. b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período. c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley. El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente. Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes: a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas. b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado. c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día. d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año. e) El descanso previo y posterior al parto. f) El permiso sindical. g) Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador. h) El período vacacional correspondiente al año anterior; e, i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

2.2.2.5.2.1.2.3. Valor remunerativo de las vacaciones y disponibilidad

El art. 25 de la ley fundamental de peruana, estipula que el derecho de los empleados de disfrutar de vacaciones al año retribuidas. El preámbulo que rige para el abono de la retribución vacacional es que el empleado reciba como retribución vacacional la que percibió usualmente en caso que continúe trabajando. Se estima retribución para este efecto la contable para las CTS, con excepción de la esencia de la retribución periódica a que hace alusión el art. 18 del D.L. N° 650. Es retribución contable para el descanso de vacaciones el pago que el empleado recibe usualmente en caso de seguir trabajando. (Infantes, 2010)

La remuneración es proporcional a la que el empleado recibió en caso de seguir trabajando. Se estima a este efecto las contables para la CTS, esta se paga antes de iniciar el descanso el empleado (Toyama, 2010).

Los Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, se hallan contemplados en el D.L. N° 713 del (07 de noviembre de 1991) en sus arts. 15-20 expone que: La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma. La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en períodos que no podrán ser inferiores a siete días

naturales. El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales. Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años. El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito. El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente.

2.2.2.5.2.1.2.4. Vacaciones truncas o no gozadas

Los empleados que cesan después de cumplir el año total de servicios y e pertinente record, sin haber hecho disfrute de su descanso, tienen el derecho al abono total de la retribución vacacional. Dicho así para que se le otorgue el abono de record trunco de vacaciones el empleado debe demostrar un mes de servicio a su empleador. Cumplida la exigencia el record trunco deberá ser retribuido en razón de dozavo y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado (Bernuy, 2013)

Los empleados que cesan al cumplir el año de servicio laborado y el record, sin gozar de su descanso pero sin cumplir el año en que correspondía gozar el descanso, tiene derecho a que se le abono el total de la retribución vacacional por el año en que se acumuló dicho record. (Toyama y Vinatea, 2010)

Los Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, se explicitan en el D.L. N° 713 del (07 de noviembre de 1991) en sus arts. 21 al 23, sostiene que: En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional. Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente. Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

2.2.2.5.2.1.2.5. Liquidación por vacaciones truncas o no gozadas en el caso en estudio

De la sentencia de primera instancia (Resol. N° 06), expedida por el 2do Juzgado de trabajo supraprovincial permanente de tumbes de fecha 17/03/2016 (f. 429-445), se desprende la liquidación de Reintegro de Vacaciones Truncas por S/. 9,351.33. En sentencia de segunda instancia (Resol. N° 10) de fecha 06/05/2016 (f. 482-487), por intermedio de la Sala laboral permanente de tumbes, se resolvió otorgar a la demandante un monto por reintegro de vacaciones truncas por S/. 8,822.23. (Expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02)

2.2.2.5.2.1.3. Bonificación por tiempo de servicios

2.2.2.5.2.1.3.1. Concepto

Se entiende como un suplemento retributivo que compensa el periodo de servicio prestado por los empleados. Es reconocer la antigüedad en el trabajo para una sola compañía y se puede dar por origen independiente. Es un suplemento salarial que compensa el periodo de servicio del empleado a un solo empleador. En tanto bonificación no concierne a la prestación habitual del empleado de forma que suele compensar la naturaleza excepcional o esfuerzo del empleado, en esta cuestión el tiempo de servicio. La amplitud legalista de dicha bonificación se halla en la ley de consolidación de beneficios sociales (D.L. N° 688) y que representa el 30% de la remuneración básica mensual. (Gonzales, 2011)

Es un complemento remunerativo que recompensa máximo periodo de servicios prestados por los trabajadores a los empleadores, están comprendidos los empleados

del régimen laboral de la actividad privada. La ley actual a abolido los preceptos que determinaban la bonificación por tiempo de servicio, pero para los empleados que percibían estas bonificaciones, la seguirán manteniendo (Haro, 2010).

2.2.2.5.2.1.3.2. Bonificación por tiempo de servicios en el caso en estudio

La parte procesales demandante no solicito este beneficio laboral ya que no está comprendida en los requisitos de la legislación que la reglamenta.

2.2.2.5.2.2. Beneficios sociales no remunerativos

Los beneficios sociales no remunerados son: CTS, seguro de vida y participación laboral.

2.2.2.5.2.2.1. El seguro de vida

2.2.2.5.2.2.1.1. Concepto

Es la obligación económica que adquiere el empleador en provecho de los descendientes de sus empleados para solventar eventualidades que se originen por fallecimiento o incapacidad de los empleados. Se encontraba reglamentado por ley N° 4916, como la obligación del empleador de adquirir una póliza en provecho de sus empleados. Por otro lado, el D.S. N° 036-90-TR se pasó a ser seguro colectivo de prima única y se dispuso la protección, no solo ante el fallecimiento natural o accidental de los empleados, a través del D.L. N° 688, modificado por ley N° 26645, el referido decreto reglamenta esta obligación del empleador. (Toyama, 2015)

Es un derecho del trabajo reglamentado por el D.L. N° 688, el que estipula que el empleado tendrá derecho a un seguro de vida a obligación de su empleador, una vez que cumple cuatro años de labor para su empleador, sin embargo este está autorizado a tomar el seguro a partir de los tres meses de servicio del trabajador. (Gonzales, 2011)

2.2.2.5.2.2.1.2. Requisitos para adquirir el seguro de vida

Dicho seguro es obligación del empleador cumplidos los cuatro años de servicio, si ser relevante la cantidad de horas trabajadas o las modalidades de contrato usadas (plazo definido o indefinido). Sin embargo, el empleador puede contratar un seguro de vida a partir del tercer mes de servicio del trabajador. (Toyama, 2010)

El empleado posee el derecho al seguro cumplido los cuatro años de labores, sean interrumpidos o acumulativos, pero el empleador tiene la capacidad de tomar el seguro a los tres meses de servicio del empleado (Cárdenas, 2017).

2.2.2.5.2.2.1.3. Obligaciones del empleador

El empleador aparte de contratar el seguro tiene que abonar las primas pertinentes. Si el empleador no cumple con la obligación y muere el empleado, o sufra enfermedad que lo incapacite, debe pagar a sus beneficiarios la indemnización indicada en el art. 7 del D.L. N° 688. (Gamarra, 2012)

Es la obligación del empleador de pagar las primas mensuales a la compañía de seguro. Si el empleador no cumple con dicha obligación debe abonar una

indemnización en caso de haber fallecido o quedado incapacitado el empleado (Boza, 1998).

La Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, D.L. N° 688 publicado el (04 de noviembre de 1991) respecto de su art. 7, expresa: El empleador está obligado a tomar la póliza de seguro de vida y pagar las primas correspondientes. En caso que el empleador no cumpliera ésta obligación y falleciera el trabajador, o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, deberá pagar a sus beneficiarios el valor a que se refiere el Artículo 12. En los casos de suspensión de la relación laboral a que se refiere el Artículo 45 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, a excepción del caso del inciso j), el empleador está obligado a continuar pagado las primas correspondientes, y las compañías de seguros deberán continuar con la cobertura de las prestaciones a que se refiere esta Ley. En estos supuestos, la prima se calcula sobre la base de la última remuneración percibida antes de la suspensión, dejándose constancia del pago en la planilla y boletas de pago.

2.2.2.5.2.2.1.4. La prima y su monto

Para el autor Toyama (2010), al respecto afirma que: Es la prestación cargo del empleador, es única y renovable mensualmente. Su monto equivale a un porcentaje de la remuneración del trabajador: *a. Remuneración computable.*- el artículo 9 del D.L. N° 688, las remuneraciones asegurables para el pago del capital están constituidas por las que figuran en los libros de planillas y boletas de pago, percibidas mensualmente por el trabajador; *b. Monto de la prima:* se establece autónomamente entre el empleador y la compañía de seguros (Ley N° 29549 y D.L.

N° 003-2011-TR).

Es la prestación a cargo del empleador, que es única y renovable mensualmente; su monto equivale a un porcentaje de la remuneración del trabajador. Las retribuciones para el pago de los capitales son figuran en los libros de planillas y boletas de pago, percibidas mensualmente por el trabajador. (Gonzales, 2011)

2.2.2.5.2.2.1.5. Suspensión de la relación laboral

Se entiende que en la interrupción del trabajo, la prima se calcula sobre la última retribución recibida antes de la interrupción, dejándose constancia del pago en la planilla y boletas de pago. (Toyama, 2015)

La interrupción laboral por incapacidad eventual, enfermedad, accidentes, salvo la inhabilitación judicial no superior a tres meses, el empleador está sometido a abonar las primas pertinentes (Boza, 1998).

2.2.2.5.2.2.1.6. El seguro de vida en el caso en estudio

La Demandante con fecha 22 de enero del año 2016 interpuso su demanda en la que solicitó: El pago de indemnización por despido arbitrario; y el pago de beneficios Sociales, es así que de las instrumentales, como medios probatorios adjuntados a la demanda, especialmente los contrato de trabajo, boletas de pago de haberes y descuentos, así como otros medios probatorios, se acredita la relación laboral así como el record laboral ; Que desde el día 06 de abril del año 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2015, fecha en que la demandada sin motivo justo y legal alguno

puso fin al vínculo laboral que sostenía con mi persona, obteniendo un record laboral de 05 años 09 meses, desempeñando las funciones de Profesora de Aula, percibiendo como remuneración la suma de S/. 1,300. (Expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02)

2.2.2.5.2.2.2. Participación laboral: las utilidades

2.2.2.5.2.2.2.1. Concepto

Es un derecho constitucional contemplado en el art. 29 de la ley fundamental que dice el ente estatal reconoce la intervención en la utilidades de la compañía e impulsa diversas maneras de intervención. Las normas que los regulan son D.L. N° 892 y su reglamento D.S. N° 009-98-TR, aparte de unos artículos del D.L. N° 677. (Toyama, 2010)

El gobierno beneficiara el sistema de participación de los empleados en l utilidades de la empresa (Ávalos, 2010).

El estado reconoce el derecho que poseen los empleados de intervenir en la utilidades de la compañía y promueve otras maneras de intervención en las utilidades que recibe el empleador como secuencia de la actividad de la empresa (Toyama, 2011).

2.2.2.5.2.2.2. Trabajadores excluidos

Están excluidos los empleados de cooperativas, sociedades anónimas, empresas autogestionarias, comunales, de exclusiva propiedad del estado de derecho público o privado, individuales (Barriga y Rendón, 2016).

Están excluidos de participar en la gestión los trabajadores de empresas individuales, las asociaciones civiles y en general todas las que no excedan a veinte trabajadores (Boza, 1998).

Ley que Regula la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, D.L. N° 677 (07 de octubre de 1991) sobre su art. 11, afirma que: se encuentran excluidos (...) los trabajadores de las cooperativas, de las empresas autogestionarias, sociedades anónimas laborales, empresas comunales, empresas exclusivamente de propiedad del Estado de derecho público y de derecho privado, las empresas individuales de cualquier naturaleza, mutuales de ahorro y vivienda, municipales y regionales, sociedades civiles y pequeñas empresas y micro empresas que son aquellas que cuentan con veinte (20) o menos trabajadores.

2.2.2.5.2.2.2.3. Trabajadores incluidos

Están incluidos los empleados del sistema laboral de la actividad privada, laboran en una compañía que genera rentas de tercera categoría, son incorporados a la compañía a través de contrato de trabajo, sea a plazo indefinido, sujeto a modalidad o a tiempo

parcial. (Barriga y Rendón, 2016)

Ley que Regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, D.L. N° 892 publicado el (08 de noviembre de 1996), respecto de sus arts. 1 y 2, explícitamente dice: El presente Decreto Legislativo regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría. Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos.

2.2.2.5.2.2.4. Monto de participación

Si una compañía desarrolla más de una función para la distribución de utilidades solo se tendrá en cuenta la principal, comprendiéndose a la que genere mayores ingresos (De la Cueva, 1975).

Para determinar la actividad que realizan las empresas obligadas a distribuir utilidades, de conformidad con el Artículo 2 de la Ley, se tomará en cuenta la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas, Revisión 3, salvo ley expresa en contrario. En caso que la empresa desarrolle más de una actividad de las comprendidas en el Artículo 2 de la Ley, se considerará la actividad principal, entendiéndose por ésta a la que generó mayores ingresos brutos en el respectivo ejercicio. (D.S. N° 009-98-TR, 1998, art. 3)

2.2.2.5.2.2.5. Base de cálculo

La participación de las utilidades será calculada sobre el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable (Haro, 2012).

Ley que Regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, D.L. N° 892 publicado el (08 de noviembre de 1996), en su art. 4 nos dice: (...) La participación en las utilidades a que se refiere el Artículo 2 del presente Decreto, se calculará sobre el saldo de la renta Imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta (...). (...) De conformidad con el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 003-2006-TR, publicado el 14 marzo 2006, se precisa que el saldo de la renta imponible a que se refiere el presente artículo es aquel que se obtiene luego de compensar la pérdida de ejercicios anteriores con la renta neta determinada en el ejercicio, sin que ésta incluya la deducción de la participación de los trabajadores en las utilidades (...). (...) De conformidad con el Artículo 2 de la Ley N° 28873, publicada el 15 agosto 2006, se precisa que el saldo de la renta imponible a que se refiere el presente Artículo es aquél que se obtiene luego de compensar la pérdida de ejercicios anteriores con la renta neta determinada en el ejercicio, sin que ésta incluya la deducción de la participación de los trabajadores en las utilidades (...).

2.2.2.5.2.2.2.6. Distribución de las utilidades

2.2.2.5.2.2.2.6.1. En función de los días laborados

Ley que Regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, D.L. N° 892 publicado el (08 de noviembre de 1996), en su art. 2.a., nos dice: 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días real y efectivamente trabajados. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.

2.2.2.5.2.2.2.6.2. En función a las remuneraciones percibidas

Ley que Regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, D.L. N° 892 publicado el (08 de noviembre de 1996), en su art. 2.b., nos dice: 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio. La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio (...).

La Ley de productividad y competitividad laboral (1997) en sus arts. 6 y 7 nos dice: Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador

recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto. No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

Se entiende que debe tomarse en cuenta los arts. 6 y 7 de la LPCL y los arts. 19 y 20 de TUO del D.L. N° 650. El monto mayor que puede percibir un empleado por concepto de participación en las utilidades es el proporcional a 18 remuneraciones mensuales. (Legis, 2013)

2.2.2.5.2.2.2.6. Plazo para la distribución

El término para el abono de las utilidades a los empleados y el abono remanente al fondo empleo es de los 30 días (Toyama, 2011).

Ley que Regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, D.L. N° 892 publicado el (08 de noviembre de 1996), en sus arts. 6 y 7 nos dice: La participación que corresponde a los trabajadores será distribuida dentro de los treinta

(30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales, para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta. Vencido el plazo que contempla este artículo y previo requerimiento de pago por escrito, la participación en las utilidades que no se haya entregado, genera el interés moratorio conforme a lo establecido por el Decreto Ley N° 25920 o norma que lo sustituya, excepto en los casos de suspensión de la relación laboral en que el plazo se contará desde la fecha de reincorporación al trabajo. Al momento del pago de la participación en las utilidades, las empresas entregarán a los trabajadores y ex trabajadores con derecho a este beneficio, una liquidación que precise la forma en que ha sido calculado.

2.2.2.5.2.2.2.7. Liquidación de utilidades en el caso en estudio

La empresa donde laboraba la demandante no cumplía con estos beneficios por lo que no los solicitó.

2.2.2.5.2.2.3. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

2.2.2.5.2.2.3.1. Concepto

Las (CTS), tienen como finalidad pronosticar el riesgo que surge del cese del nexo de trabajo y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia. Este beneficio social es depositado por los empleadores en la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año. (Infantes, 2009)

Se conoce como remuneración diferida, que forma parte de la retribución común y que el empleador descuenta mes a mes y lo abona al trabajador cuando le resuelve su

contrato de trabajo (Morales, 2004).

De otro lado, el D.L. N° 650 de (1997) en su art. 1, dispone que: La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

2.2.2.5.2.2.3.2. Regulación

La CTS se está reglamentada en el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (D.S. N° 001-97-TR) y Reglamento Decreto Supremo N° 004-97-TR y normas suplementarias (Infantes, 2009).

La compensación por Tiempo de Servicios (CTS) está preceptuada por el D.L. N° 650, y su TUO que fue aprobado por D.S. N° 001-97-TR, esta norma contiene todas las modificaciones realizadas hasta la fecha (Gonzales, 2011).

2.2.2.5.2.2.3.3. Contenido de la CTS

Así también el D.L. N° 650 de (1997) en su art. 2, expresa: 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. La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto. “Cuando el empleador sea una entidad de la Administración

Pública la compensación por tiempo de servicios que se devengue es pagada directamente por la entidad, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio”.

2.2.2.5.2.2.3.4. Tiempo de servicios computable para la CTS

Cabe precisar que el D.L. N° 650 de (1997) en sus arts. 7, 8 y 9, sostiene que: sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú. Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días. Por excepción, también son computables: a) Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente; b) Los días de descanso pre y post natal; c) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador; d) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y, e) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido. Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.

2.2.2.5.2.2.3.5. Trabajadores con menos de un mes de servicios al término del semestre

En cuanto a lo que dispone el D.L. N° 650 de (1997) en art. 3, refiere que: La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

2.2.2.5.2.2.3.6. Liquidación de la CTS en el caso en estudio

En segunda instancia, se resolvió otorgar a la demandante el pago por Compensación por Tiempo de Servicio por S/. 3,314.93, (...) conforme se detalla en los considerandos sétimo, octavo, noveno y décimo, respectivamente. (Expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02)

2.2.2.5.2.3. Asignación familiar

2.2.2.5.2.3.1. Concepto

Este beneficio se concede a los empleados de la normativa de laboral de la tarea privada, cuya retribución no este regulado por convenio gremial independientemente de su fecha de afiliación. Su objetivo es colaborar al sostenimiento de hijos con minoría de edad o que estos se encuentren cursando estudios de nivel superior con autonomía del numero en que estos sean. Fíjese que es suficiente que coexista un convenio gremial para localizarse exceptuado del entorno de uso de la normativa, no es significativo que el referido acuerdo común de actividad pueda contar o no con

adjudicación familiar por descendientes. (Legis, 2013)

Es un beneficio que se otorga al mes a los empleados del sistema de trabajo de actividad privada cuya retribución no se encuentre reglamentada por negocio colectivo, su objetivo es ayudar a la manutención de los hijos menores o que continúen educación superior, con independencia del número de hijos. Este beneficio asciende al diez por ciento mensual de la retribución mínima. (Delgado, s.f.)

Este beneficio lo reciben los trabajadores que tienen a su cargo hijos menores de 18 años. En caso sean hijos mayores de edad y efectúen estudios superiores, el beneficio se amplía por 6 años al cumplimiento de la mayoría de edad. En caso el trabajador reciba beneficio superior por asignación familiar, se opta por el que concede más beneficio. (Infantes, Mucha, y Egúsqiza, 2012)

Este beneficio está reglamentado por la ley N° 25129 y Reglamento Decreto Supremo N° 035-90-TR, es el beneficio social de naturaleza remunerativo que se concede a trabajadores por tener hijos menores o mayores de edad hasta los 24 años, que se realicen estudios superiores. (Hurtado y Dávila, 2016)

2.2.2.5.2.3.1.1. Regulación

Esta utilidad se encuentra preceptuada por la ley de asignaciones familiares número N° 25129 y reglamento el D.S. número 035-90-TR (Gonzales, 2011).

Si el empleado labora para más de un empleador, tiene derecho a recibir asignación familiar por cada empleador. Si el trabajador recibe asignación por cónyuge,

separadamente a la del hijo, subsistirá el derecho a recibirla, independientemente del monto. (Infantes, Mucha, y Egúsqiiza, 2012)

Por otra parte, según lo estipulado por la ley de asignaciones familiares, (Ley N° 25129, 1989), en sus artículos 1 al 3, nos dice: A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar. Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. En caso de que el trabajador perciba beneficio igual o superior por el concepto de Asignación Familiar, se optará por el que le otorgue mayor beneficio en efectivo.

2.2.2.5.2.3.2. Los que tienen derecho a recibirla

Esto se refiere que para ser beneficiario de este derecho, el empleado tendrá que tener relación de trabajo actual y sostener a su responsabilidad uno o más hijos con minoría de edad, es decir tener menos de 18 años, o los hijos que ya cuenten con los 18 años de edad, con la exigencia que se hallen estudiando un nivel superior, universitario. Dicho beneficio de asignación familiar en este otro caso, se concederá hasta que finalice la formación, con un límite de 06 años después de hacerse mayor de edad según lo señalado en la legislación. (Gonzales, 2010)

La reciben los empleados que tienen a su cargo hijos menores o hijos mayores que cursen estudios superiores, en ese caso el beneficio se amplifica hasta que concluyan sus estudios, con el tope de seis años posteriores al cumplir la mayoría de edad, para recibir el beneficio el empleado tendrá que contar con vinculo vigente y acreditar la existencia de hijos, el beneficio se paga al empleado en el mismo modo que recibe la retribución. (Delgado, s.f.)

Para recibir el beneficio el empleado debera tener vinculo vigente y tener a su cargo uno o mas hijos menores de 18 años, los trabajadores tienen derecho al beneficio hasta que los hijos cumplan la mayoría de edad, salvo cursen estudios superiores lo cual extenderá el beneficio hasta la culminación de los estudios, por un tope de seis años posteriores al cumplimiento de mayoría de edad. (Infantes, Mucha, y Egúsqüiza, 2012)

2.2.2.5.2.3.3. Liquidación de la asignación familiar en el caso en estudio

No se solicitó por la demandante este beneficio social que se ejecuta dentro del proceso.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Hace alusión al conglomerado de peculiaridades consustanciales atribuibles a un objeto, lo que posibilita estimarlo como semejante o distinto de los demás tipos (Galbiati, s.f.).

Carga de la prueba. (...) responsabilidad atribuida a aquel sujeto que afirma los hechos en el interior de un proceso, asimismo debe acreditar la verosimilitud de sus afirmaciones (Muffato, 2015).

Derechos fundamentales. Se refiere a las garantías que contempla la carta fundamental y que le otorga a todo sujeto de una nación (Muffato, 2015).

Distrito Judicial. Fracción de zona determinada en la cual el juzgador u corte ejecutado su poder jurisdiccional (Galbiati, s.f.).

Doctrina. agrupación de criterios fijados por intelectuales del derecho los que proponen un sentido u salida a normas o asuntos no previstos (Cabanellas, 1998).

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

Expediente. (...) Es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenadas según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativamente (Poder judicial del Perú, 2012).

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. Estudio de las experiencias del derecho, a través de sus fallos y sentencias dictados por sus tribunales, cuya observancia es obligatoria para nuevos

casos de la misma modalidad, asumiéndolo como fuente ante situaciones semejantes (Poder judicial del Perú, 2012).

Parámetro. Es una denominación atribuida a una singularidad que se presenta en una población (Galbiati, s.f.).

Rango. Categoría, jerarquía, condición notoriamente precisada (Diccionario de la lengua española, s.f.).

Sentencia de calidad de rango muy alta. Puntuación atribuida al fallo analizado, acentuando su cualidad y su importancia lograda, por su inclinación a acercarse a un fallo deseado o ejemplar planteado en el análisis (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta. Puntuación atribuida al fallo estudiado, sin acentuar su cualidad y su importancia lograda, a pesar de su acercamiento, al que compete un fallo deseado o ejemplar teorizador planteado en el análisis (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana. Puntuación atribuida al fallo analizado con cualidad media, cual valoración se sitúa en medio de un minúsculo y un mayúsculo antes constituido para un fallo deseado o ejemplar teorizado que plantea el análisis (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja. Puntuación atribuida al fallo estudiado, sin acentuar su cualidad y su valoración lograda, a pesar de su inclinación a distanciarse, del que compete a un fallo deseado o ejemplar teorizador planteado en el análisis (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja. Puntuación atribuida al fallo estudiado, acentuando su cualidad y la valoración lograda, por su inclinación a distanciarse, del que compete a un fallo deseado o ejemplar que plantea el análisis (Muñoz, 2014).

Variable. Exteriorización emblemática típica de un componente no precisado conglomerado (Cabanellas, 1998).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo (Mixta).

3.1.1.1. Cuantitativa: La investigación nació con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupó de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guió el estudio fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

3.1.1.2. Cualitativa: las actividades de recolección y análisis de los datos se realizaron simultáneamente (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El perfil cualitativo se evidencia en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia (objeto de estudio) es el producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez unipersonal o colegiado) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar su contenido para alcanzar los resultados. Dicho logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con el propósito de comprenderla y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

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

3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio – descriptivo.

3.1.2.1. Exploratorio: Porque la formulación del objetivo evidencia el propósito de examinar una variable poco estudiada; además, hasta el reporte de investigación, no se hallaron estudios similares; menos, con una propuesta metodológica similar. Se orientó a familiarizarse con la variable, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuyó a resolver el problema de investigación (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

El nivel exploratorio se evidenció en varios aspectos de la investigación; la inserción de antecedentes no ha sido sencilla, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, no se hallaron. Fuera de ello, los resultados obtenidos todavía son debatibles; además, las decisiones de los jueces comprenden elementos complejos como el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar.

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

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

El nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); porque, el proceso judicial registrado en su contenido, tuvo que reunir condiciones pre establecidas para facilitar la realización de la investigación (Ver 3.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que según las bases teóricas, debe reunir una sentencia (puntos de coincidencia o aproximación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial).

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

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

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

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

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

En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia (Ver punto 3.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.

3.3. Unidad de análisis

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

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

cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

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

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

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

En el presente trabajo, los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02, Pago sobre indemnización por despido arbitrario y otros, tramitado siguiendo las reglas del proceso ordinario laboral, perteneciente a los archivos del 2° Juzgado de trabajo supraprovincial y la sala laboral, situados en la localidad de Tumbes, comprensión del Distrito Judicial del Tumbes.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución aplicada a su contenido fueron, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad del ser

humano.

3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

Las variables son peculiaridades que posibilitan diferenciar un hecho de otro, con el objetivo de ser estudiado por e investigador.

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

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

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

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

Son cantidades experimentales de estudio más esenciales ya que se desprenden de las variables y contribuyen a que estas sean evidenciadas.

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

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

complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

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

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

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

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6.1. De la recolección de datos

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

3.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

Acto seguido, el investigador empoderado de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los

objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

La autoría de la elaboración del instrumento, recojo, sistematización de los datos para obtener los resultados y el diseño de los cuadros de resultados le corresponden a la docente: Dione Loayza Muñoz Rosas.

3.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

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

Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2018.

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2018?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2018.
E S P E C I F I C O S	Sub problemas de investigación /problemas específicos	Objetivos específicos
	Respecto de la sentencia de primera instancia	Respecto de la sentencia de primera instancia
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.
	Respecto de la sentencia de segunda	Respecto de la sentencia de segunda

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

3.8. Principios éticos

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

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

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados (Ver anexo 06)

Cuadro 1 (A): “Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; respecto de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° **00055-2016-0-2601-JR-LA-02.**, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

Lectura del cuadro 1 (A): indica que la calidad de la” parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy Alta”. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. “En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad; mientras que 1: el encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de la resolución que le corresponde a la sentencia, el lugar, la fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Así mismo en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad (...) etc.; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos de los cuales se va resolver, y la claridad”.

Cuadro 2 (B): “Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° **00055-2016-0-2601-JR-LA-02.**, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018”.

Lectura del cuadro 2 (B): revela que la “calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta”. “Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los

5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados o improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad (...). Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros como: razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones razones orientadas a interpretar las normas, a respetar los derechos fundamentales; establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 3 (C): “Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; respecto de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02., Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018”.

Lectura del cuadro 3 (C): 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. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; etc.; Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; la claridad, evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Cuadro 4 (D): “Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; respecto de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00055-2016-0-2601-

JR-LA-02., Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018”.

Lectura del cuadro 4 (D): revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: 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, etc., evidencia el asunto, evidencia la individualización de las partes, los aspectos del proceso, 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. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, la pretensión, pretensión de la parte contraria al impugnante la claridad.

Cuadro 5 (E): “Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; respecto a la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° **00055-2016-0-2601-JR-LA-02.**, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018”.

Lectura del cuadro 5 (E): revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y motivación de derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; la fiabilidad de las pruebas, aplicación de la valoración conjunta, las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, claridad, etc., Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones

se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones, interpretar las normas aplicadas, respetar los derechos fundamentales, establecen conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, la claridad.

Cuadro 6 (F): “Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; respecto a la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02., Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018”.

Lectura del cuadro 6 (F): revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena, evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, la claridad.

Cuadro 7 (G): “Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; respecto a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02., Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018”.

Lectura del cuadro 7 (G): revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; respecto a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° **00055-2016-0-2601-JR-LA-02.**, del Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes. 2018. Fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente”.

Cuadro 8 (H): “Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; respecto a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° **00055-2016-0-2601-JR-LA-02.**, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018”.

Lectura del cuadro 8 (H): revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° **00055-2016-0-2601-JR-LA-02.**, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes. 2018. Fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente”.

4.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros; en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02., perteneciente al distrito Judicial de Tumbes 2018. Ambas fueron de rango **muy alta**, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango **muy alta**, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, planteados en el presente estudio; fue emitida por el 2° Juzgado de trabajo supraprovincial, del Distrito Judicial de Tumbes. (Cuadro 7)

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

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

“La calidad de la introducción, que fue de rango **muy alta**; es porque encontraron los 5 parámetros: el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad; mientras el encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de la resolución que le corresponde a la sentencia, el lugar, la fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.”.

La postura de las partes fue de rango **muy alta**; se encontraron los 5 parámetros: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; etc.

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

De acuerdo a la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros: razones que evidencian la selección de los hechos probados o improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad.

La motivación de derecho se encontraron 5 parámetros: razones orientadas a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; la claridad, etc.

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

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

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango **muy alta**, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala laboral del Distrito Judicial de Tumbes (Cuadro 8).

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

4. La calidad de su parte expositiva fue de **rango muy Alta**. Se determinó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: **muy alta y muy alta** (Cuadro 4).

La introducción, se encontraron los 5 parámetros: el asunto; la individualización de las partes, y la claridad.

En la postura de las partes se encontraron 5 parámetros: evidencia el objeto de la impugnación, evidencia congruencia con los fundamentos fácticos-jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad.

5. La calidad de su parte considerativa de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y motivación de derecho, que fueron de rango: **muy alta y muy alta** (Cuadro 5).

La motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

En la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad”.

6. “Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta”. Se 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** (Cuadro 6).

La aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente y la claridad.

En la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; y la claridad.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros; en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02., Distrito Judicial de Tumbes-Tumbes, 2018.

“Fueron de rango **muy alta y muy alta**, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8)”.

“Respecto a la sentencia de primera instancia

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

“Fue emitida por el 2° Juzgado de trabajo supraprovincial de la ciudad de Tumbes, donde se resolvió: Declarar fundada en parte la demanda y ordeno que la demandada pague una suma de dinero por indemnización por despido arbitrario y otros. Expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02, Distrito Judicial de Tumbes-Tumbes, 2018”.

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

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

La postura de las partes fue de rango **muy alta**; porque se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, etc.”.

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

La calidad de motivación de los hechos fue de rango **muy alta**; ya que se encontraron los 5 parámetros: razones que evidencian la selección de los hechos probados o improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad”.

La motivación de derecho fue de rango **muy alta**; porque en su contenido encontraron los 5 parámetros: razones orientadas a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad”.

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

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

La calidad de la descripción de la decisión fue de rango **muy alta**; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado, o la

exoneración de una obligación; evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos-costas del proceso, y la claridad”.

“Respecto a la sentencia de segunda instancia”

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

El órgano superior confirmó la sentencia apelada y ordenó el pago de una suma de dinero por Indemnización por despido arbitrario y otros. Expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes. 2018.

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

La calidad de la introducción fue de rango **muy alta**; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros: el asunto; la individualización de las partes, y la claridad.

Por otro lado, la postura de las partes fue de rango **muy alta**, porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros: evidencia el objeto de la impugnación, evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad”.

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

La calidad de la motivación de los hechos fue de rango **muy alta**; porque en su contenido, se encontraron los 5 parámetros: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la

claridad”.

La calidad de la **motivación del derecho** fue de rango **muy alta**; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad”.

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

El principio de congruencia fue de rango **muy alta**; porque se encontró los 5 parámetros: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva-considerativa, y la claridad”.

La descripción de la decisión fue de rango **muy alta**; porque en su contenido se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; y la claridad. Mientras que 1: evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada y evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso respectivamente”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Academia de la magistratura [Amag]. (s.f.). *sistemas.amag.edu.pe*. Recuperado el 18 de octubre de 2018, de http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/administ_justicia/funcion_jurisdic/tercera_semana_subtema3.pdf

Academia de la magistratura. del Perú [AMAG]. (2000). *Temas de derecho procesal civil*. Lima, Perú. Recuperado el 27 de Marzo de 2018, de http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/dere_civil_proce_civil/temas_dere_proce_civil.pdf

Academia de la magistratura del Perú [AMAG]. (noviembre de 2010). *Doctrina y Análisis sobre la nueva Ley Procesal del Trabajo* (Primera ed.). (JAS, Ed.) Lima, Perú. Recuperado el 11 de octubre de 2018, de http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/derecho_trabajo/doctrina_analisis_ley_trabajo.pdf

Academia de la magistratura del Perú [AMAG]. (2017). *edwinfigueroag.files.wordpress.com*. Recuperado el 05 de enero de 2019, de <https://edwinfigueroag.files.wordpress.com/2017/06/manual-autoinstructivo-amag-teorc3ada-de-la-prueba-2017.pdf>

Ángel Escobar, J., & Vallejo Montoya, N. (2013). La motivación de la sentencia. [Tesis de pregrado, Universidad EAFIT], 04-119. Medellín, Colombia. Recuperado el 08 de enero de 2019, de <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/5456/LA%20MOTIVACION%20DE%20LA%20SENTENCIA.pdf?sequence=2>

Altamirano Lozada, B. B., Gallardo Abanto, C. A., y Pisfil Casas, S. E. (12 de

Octubre de 2012). *es.scribd.com*. Recuperado el 10 de enero de 2019, de: <https://es.scribd.com/doc/109614938/La-Jurisdiccion-y-Competencia-dentro-del-Derecho-Procesal-Peruano>

Abanto Torres, J. D. (18 de julio de 2012). *blog.pucp.edu.pe*. Recuperado el 03 de enero de 2019, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jaimedavidabantotorres/2012/07/18/el-derecho-a-ser-o-do/>

Angeludis Tomassini , C. (s.f.). *derecho.usmp.edu.pe*. Recuperado el 17 de octubre de 2018, de http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/boletin2daedicion/articulos/ARTICULO%20%5B1%5D__.pdf

Ayvar Roldán, C. (s.f.). *derechopedia.pe*. Recuperado el 03 de noviembre de 2018, de <http://derechopedia.pe/mas/derecho-laboral/134-los-principios-procesales-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo>

Águila, G. (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos-EGACAL. Lima: Editorial San Marcos.

Anónimo. (s.f.). *cursos.aiu.edu*. Recuperado el 11 de Octubre de 2018, de <https://cursos.aiu.edu/Teoria%20General%20del%20Proceso/PDF/Tema%204.pdf>

Anónimo. (s.f.). Recuperado el 03 de enero de 2019, de http://files.ced-ustconcepcion.webnode.cl/200000139-857ee86786/Emplazamiento_y_allanamiento.pdf

Anónimo. (s.f.). academia.edu. Recuperado el 07 de enero de 2019, de http://www.academia.edu/9948403/ACTOS_PROCESALES_1

Anónimo. (s.f.). cumbrejudicial.org. Recuperado el 07 de enero de 2019, de <http://www.cumbrejudicial.org/formacion-judicial/download/946/636/15>

Anónimo. (s.f.). cursos.aiu.edu. Recuperado el 07 de enero de 2019, de <http://cursos.aiu.edu/Derecho%20Procesal%20Penal/PDF/Tema%205.pdf>

Anónimo. (s.f.). scpcontadores.com.mx. Recuperado el 05 de enero de 2019, de http://www.scpcontadores.com.mx/materiales/novedades/juicio_ordinario_la_boral.pdf

Anónimo . (2016). derechocolectivoblog.wordpress.com. Recuperado el 05 de enero de 2019, de <https://derechocolectivoblog.wordpress.com/2016/03/22/proceso-ordinario-laboral-3/>

Anónimo. (s.f.). cursos.aiu.edu. Recuperado el 11 de Octubre de 2018, de <https://cursos.aiu.edu/Teoria%20General%20del%20Proceso/PDF/Tema%204.pdf>

Álvarez del Cuvillo, A. (s.f.). ocw.uca.es. Recuperado el 05 de enero de 2019, de https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1274/mod_resource/content/1/Procesal6.pdf

Arévalo, J (2007). *Causas y extinción del contrato de trabajo*. Lima: Editorial Grijley.

Atahuaman Sumarán, C. (abril de 2013). El despido y su procedimiento en la legislación laboral peruana. *Actualidad Empresarial*(276), 04-06. Recuperado el 08 de enero de 2019, de http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_15009_70687.pdf

Accatino Scagliotti, D. (diciembre de 2003). La Fundamentación de las sentencias : ¿Un rasgo distintivo de las judicatura moderna? *Revista de derecho (Valdivia)*, 15, 09-35. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502003000200001>

Arévalo Vela, J. (diciembre de 2011). Los medios impugnatorios en la nueva ley procesal del trabajo. *Justicia y democracia. Revista de la academia de la magistratura* (10), 05-455. Recuperado el 27 de Marzo de 2018, de http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/libros4/contenidos/Revista_AMA_G_Democ_Justicia.pdf

Alvarado Velloso, A., & Águila Grados, G. (2011). *Lecciones de derecho procesal civil. Compendio del libro, Sistema procesal: Garantía de la libertad. Adaptado a la legislación procesal del Perú por Guido Águila Grados. 04-838. Recuperado el 26 de marzo de 2018, de <http://www.guidoaguila.com/images/general/uacwcdfyb.pdf>*

Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.

Arce Ortiz, E. G. (2013). Los principios en el derecho procesal del trabajo peruano (Primera edición ed.). Lima, Perú: Centro de Investigación, Capacitación y

Asesoría Jurídica. Recuperado el 04 de enero de 2019, de <http://departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2014/06/ELMER-ARCE.pdf>

Agudelo Ramírez, M. (2005). El debido proceso. *Opinión jurídica*, 4(7), 89-105. Recuperado el 18 de octubre de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5238000.pdf>

Aguilar Moya, R. I. (2014). *dspace.unia.es*. Recuperado el 25 de marzo de 2018, de: http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/2703/0540_Aguilar.pdf?sequence=4

Agudelo Ramírez, M. (enero-junio de 2007). Jurisdicción. *Revista Internauta de Práctica Jurídica*(19). Recuperado el 18 de octubre de 2018, de https://www.uv.es/ajv/art_jcos/art_jcos/num19/RIPJ_19/EX/19-9.pdf

Anónimo. (08 de julio de 2011). *estudiososa.blogspot.com*. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <http://estudiososa.blogspot.com/2011/07/introduccion-los-medios-de-prueba.html>

Anónimo. (2015). Manual del proceso civil: Todas las figuras procesales a través de sus fuentes doctrinarias y jurisprudenciales. Tomo I (Primera ed., Vol. I). Lima, Perú: Gaceta Jurídica. Recuperado el 26 de enero de 2019, de http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource_gcivil/PubOnlinePdf/04082016/01-MANUAL-DEL-PROCESOCIVIL-TOMOI.pdf

Aguirrezabal Grünstein, M. (diciembre de 2015). Derecho Procesal Civil. *Revista chilena de derecho privado*(25), 303-312. Recuperado el 11 de Octubre de 2018, de

https://www.researchgate.net/publication/270068617_Derecho_Procesal_Civil

Alejos Toribio, E. (08 de agosto de 2016). *legis.pe*. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <https://legis.pe/sistemas-valoracion-la-prueba-penal/>

Ávalos, O. (2008). *Precedentes de observancia obligatoria en materia laboral de la corte suprema*. Lima: Grijley.

Ávalos, O. (2010). *Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral*. Lima: Jurista Editores.

Bernabé Sanz, L. I. (04 de junio de 2018). La carga de la prueba en el. [*Trabajo de grado, Universidad de Valladolid*], 02-65. Valladolid, España. Recuperado el 09 de enero de 2019, de http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/31442/1/TFG-%20D_0691.pdf

Boza, F. (1998). *Derecho Individual del Trabajo*. (Tomo I). Lima: Ed. Rodhas.

Bernuy Álvarez, O. (julio de 2013). Descansos remunerados y vacaciones. *Actualidad Empresaria*(283), 01-03. Recuperado el 21 de octubre de 2018, de http://aempresarial.com/web/revitem/4_15398_33142.pdf

Bastidas Mora, P. (18 de septiembre de 2015). Demanda, contestación y sus vicisitudes (El decreto 1400 de 1970 y la ley 1564 de 2012 en una perspectiva comparada). *Advocatus*, 12(25), 105-129. Recuperado el 03 de noviembre de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5442776.pdf>

- Barrientos Corrales, R. E. (s.f.). *poderjudicial-gto.gob.mx*. Recuperado el 05 de enero de 2019, de <http://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/413.pdf>
- Ballesteros, C. A. (2002). Vigencia de los principios del derecho laboral en un mundo globalizado. Aplicación al caso colombiano. *Opinión jurídica*, 1(1), 109-130. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/1285>
- Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Bautista Toma, P. (2007). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Barrios Alvarado, E. (agosto de 2014). Rol de la mujer en la judicatura. *Ipsa Jure*, Año 6(26), 01-237. Recuperado el 25 de Marzo de 2018, de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/6cc36e0045a6883b8a3dab4799720f85/revista_virtual_ipso_jure_26_csjla.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6cc36e0045a6883b8a3dab4799720f85
- Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima: ARA Editores.
- Bustamante Alarcón, R. (s.f.). *revistas.pucp.edu.pe*. Recuperado el 03 de enero de 2019, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15713/16149>
- Barriga Flores, A. T., & Rendón Morán, A. M. (2016). "Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de arequipa, 2016". *[Tesis de grado,*

Universidad católica san pablo], 02-129. Arequipa, Perú. Recuperado el 20 de octubre de 2018, de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf

Cueva Espinosa, S. L. (2009). Aspectos del principio de congruencia en el proceso civil. [*Tesis de maestría, Universidad andina simón bolívar*]. Quito, Ecuador. Recuperado el 23 de Abril de 2018, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/698/1/T756-MDP-Cueva-Aspectos%20del%20principio%20de%20congruencia.pdf>

Constitución política del Perú. (1993). *pcm.gob.pe*. Recuperado el 21 de octubre de 2018, de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

Cabanellas, G. (2003). *Diccionario Jurídico Elemental*. (16ta Ed.) Buenos Aires. Editorial Heliasta.

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

Cárdenas Manrique, C. (02 de enero de 2017). *derechocambiosocial.com*. Recuperado el 08 de enero de 2019, de https://www.derechocambiosocial.com/revista047/LOS_MEDIOS_IMPUGNATORIOS.pdf

Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial IB de F. Montevideo.

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En *Rev. Epidem. Med. Prev.* 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia

Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona.
Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
(23.11.2013)

Cabel Noblecilla, J. (15 de julio de 2016). legis.pe. Recuperado el 28 de diciembre de 2018, de <https://legis.pe/la-motivacion-resoluciones-judiciales-la-argumentacion-juridica-estado-constitucional/>

Cordón Aguilar, J. C. (Octubre de 2012). Motivación judicial: exigencia constitucional. *Infocc*, Año 2(6), 01-08. Recuperado el 25 de Marzo de 2018, de <http://studylib.es/doc/5443116/motivaci%C3%B3n-judicial---corte-de-constitucionalidad>

Castillo, M., y Sánchez, E., (2010). *Manual De Derecho Procesal Civil*. Lima-Perú: Jurista Editores E. I. R. L.

Castillo De La Cruz, J. A. (s.f.). La conciliación laboral en el Perú y su problemática actual en los conflictos individuales de trabajo. [*Mensaje en un blog*]. Lima, Perú. Recuperado el 18 de Abril de 2018, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/125/2011/06/La-20Conciliacion-20Laboral-20en-20el-20Peru-20y-20su-20problemat-20a-20actual-20en-20los-20conflictos-20individuales-20de-20trabajo-20Juan-20Castillo.pdf>

Carrión, L. (2007) *Tratado de Derecho Procesal Civil. T. II*. 2da. Edición. Editorial: GRILEY: Lima

Chocrón Giráldez, A. (2005). La exclusividad y la unidad jurisdiccionales como principios constitucionales en el ordenamiento jurídico español. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 38(113), 651-687. Recuperado el 18 de octubre de 2018, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332005000200004&lng=es&tlng=es.

Chozas Alonso, J. M. (s.f.). libros-revistas-derecho.vlex.es. Recuperado el 03 de enero de 2019, de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/derecho-defensa-asistencia-letrado-638184581>

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm> (20.07.2016)

Cajas, W. (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (15ª. Edic.) Lima: Editorial RODHAS.

Colmenares Uribe, C. A. (s.f.). revistas.pucp.edu.pe. Recuperado el 03 de noviembre de 2018, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprocesal/article/viewFile/2126/2059>

Castillo Córdova, L. (2017). Debido proceso y tutela jurisdiccional. En Academia de la magistratura, *Lecturas y casos: Curso "Principios de la función jurisdiccional" - IV nivel* (págs. 609-648). Lima, Perú. Recuperado el 14 de Abril de 2018, de <https://edwinfigueroag.files.wordpress.com/2017/06/principios-y-derechos-de-la-funcion-jurisdiccional-manual-autoinstructivo.pdf>

Castellanos Samayoa, L. M. (Noviembre de 2009). *La interposición de un conflicto de jurisdicción como mecanismo para retardar el proceso ordinario laboral y la violación al principio constitucional de celeridad procesal en materia del derecho del trabajo*. (Tesis de grado, Universidad San Carlos de Guatemala). Guatemala. Recuperado el 25 de Marzo de 2018, de http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_8188.pdf

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf> (20.07.2016)

Cajas, W. (2011). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (17ava. Edición) Lima: RODHAS.

Concha Valencia , C. R. (2014). "Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional". [Tesis de maestría, Pontificia universidad católica del Perú], 01-75. Lima, Perú. Recuperado el 08 de enero de 2019, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5244/CONCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_ESTABILIDAD.pdf?sequence=1

Congreso de la república del Perú. (15 de enero de 2010). Nueva ley procesal del trabajo. [*Ley N° 29497 de 2010*]. Lima, Perú. Recuperado el 12 de octubre de 2018, de https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley_29497_Nva_ley_procesal_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES

Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución* (4ta. Ed.) Lima: Editorial Jurista Editores.

Chanamé, R. (2011). *Comentarios a la Constitución* (7ma. Ed.) Lima: Editorial Jurista Editores.

Cruz Barney, O. (s.f.). archivos.juridicas.unam.mx. Recuperado el 29 de diciembre de 2018, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3878/7.pdf>

Cornejo Yancce, G. (2 de agosto de 2012). *blog.pucp.edu.pe*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/conciliacion/2012/08/02/jurisprudencia-sobre-pluralidad-de-instancias-tribunal-constitucional/>

Cuadros Luque, F., & Quiñones Infante, S. (2015). Aportes al debate en torno al incremento de la remuneración mínima. *Forseti*(1), 113-133. Recuperado el 20 de octubre de 2018, de <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2018/03/8-Remuneraci%C3%B3n-m%C3%ADnima-Cuadros-y-Qui%C3%B1ones.pdf>

Castillo, J.; Luján, T.; y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. Lima: ARA Editores.

Código procesal civil. (2017). Jurisdicción, acción y competencia. [*Código*], 421-668. Lima, Perú: Jurista editores. Recuperado el 18 de octubre de 2018

Cajas, W. (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (15ta Ed.) Lima. Editorial RODHAS.

Cardenas Ticona, J. (10 de enero de 2008). *josecardenas.blogspot.com*. Recuperado el 07 de enero de 2019, de <http://josecardenas.blogspot.com/2008/01/actos-procesales-y-sentencia.html>

Cavani, R. (enero-diciembre de 2016). Fijación de puntos controvertidos: Una guía para jueces y árbitros. Cuadernos Jurídicos Ius et Tribunalis, Año 2(2), 41-57. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.18259/iet.2016013>

Colomer, I. (2003). *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia: Tirant lo blach.

Delgado, V. (s.f.). *es.scribd.com*. Recuperado el 08 de enero de 2019, de <https://es.scribd.com/doc/109299002/Beneficios-Sociales-en-El-Peru-CTS-Gratificaciones-Asignaciones-Seguro-de-Vida-Utilidades>

De la Cueva, M. (1975). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (3era Edición). México: Ed. Porrúa. T.I, p. 297.

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

Delgado Ávila, D. (2011). El derecho fundamental al juez independiente en la jurisprudencia de la corte interamericana de derechos humanos. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, XI, 305-329. Recuperado el 03 de enero de 2019, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/amdi/v11/v11a10.pdf>

De la Villa Gil, L. E. (s.f.). *archivos.juridicas.unam.mx*. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/48.pdf>

División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. (2015). *Manual del proceso civil: Todas las figuras procesales a través de sus fuentes doctrinarias y jurisprudenciales. Tomo I* (Primera ed., Vol. I). Lima, Perú. Recuperado el 20 de Abril de 2018, de http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource_gcivil/PubOnlinePdf/04082016/01-MANUAL-DEL-PROCESOCIVIL-TOMOI.pdf

D.L. N° 650. (01 de marzo de 1997). [*D.L. N° 650 de 1997*]. Lima, Perú. Recuperado el 12 de noviembre de 2018, de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/\\$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf)

D.L. N° 677. (07 de octubre de 1991). [*D.L. N° 677 de 1991*]. Lima, Perú. Recuperado el 12 de noviembre de 2018, de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/63B7892D932E790A05257E26006E413B/\\$FILE/1_DECRETO_LEGISLATIVO_677_07_10_1991.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/63B7892D932E790A05257E26006E413B/$FILE/1_DECRETO_LEGISLATIVO_677_07_10_1991.pdf)

D.L. N° 892. (08 de noviembre de 1996). [*D.L. N° 892 de 1996*]. Lima, Perú. Recuperado el 12 de noviembre de 2018, de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D43D34D2C26D205005257E26006E49F8/\\$FILE/2_DECRETO_LEGISLATIVO_892_11_11_1996.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D43D34D2C26D205005257E26006E49F8/$FILE/2_DECRETO_LEGISLATIVO_892_11_11_1996.pdf)

D.S. N° 009-98-TR. (05 de agosto de 1998). [*D.S. N° 009-98-TR de 1998*]. Lima, Perú. Recuperado el 12 de noviembre de 2018, de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/523BCACABE8AAA3005257E26006E58D5/\\$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_009_06_08_1998.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/523BCACABE8AAA3005257E26006E58D5/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_009_06_08_1998.pdf)

Estado de la Justicia;. (2015). *I Informe Estado de la Justicia*. Pavas. Recuperado el 09 de Octubre de 2018, de <http://www.estadonacion.or.cr/justicia/assets/estado-de-la-justicia-1-baja.pdf>

Fix Zamudio, H., & Ovalle Favela, J. (s.f.). *archivos.juridicas.unam.mx*. Recuperado el 03 de noviembre de 2018, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/283/2.pdf>

Flores, P. (s/f). *Diccionario de términos jurídicos*; s/edit. Lima: Editores Importadores SA. T: I - T: II.

Forero Rodríguez, R. (s.f.). *archivos.juridicas.unam.mx*. Recuperado el 20 de octubre de 2018, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf>

Forero Vargas, E. (2017). Trazos en la construcción de un derecho procesal laboral colombiano (Primera edición ed.). Bogotá, Colombia : Universidad Libre. Recuperado el 04 de enero de 2019, de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11016/Trazos%20Derecho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Franco Mancuello, S. D. (Julio de 2016). Análisis epistemológico de las decisiones judiciales de la sala constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Paraguay. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 12(1), 61-74. doi:<http://dx.doi.org/10.18004/riics.2016.julio.61-74>.

Gamarra Vílchez, L. (2010). Importancia y necesidad de los principios en la nueva ley procesal del trabajo N° 29497. En A. d. magistratura, & JAS (Ed.), *Doctrina y Análisis sobre la nueva Ley Procesal del Trabajo* (Primera ed., págs. 03-247). Lima, Perú. Recuperado el 17 de Abril de 2018, de http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/derecho_trabajo/doctrina_analisis_ley_trabajo.pdf

Guerra Cerrón, M. E. (2017). El derecho a la garantía de independencia e imparcialidad en el ejercicio de la función jurisdiccional: La múltiple dimensión de la independencia judicial. En A. d. magistratura, *Lecturas y casos: Curso "principios de la función jurisdiccional" - IV nivel* (págs. 609-648). Lima, Perú. Recuperado el 14 de Abril de 2018, de <https://edwinfigueroag.files.wordpress.com/2017/06/principios-y-derechos-de-la-funcion-jurisdiccional-manual-autoinstructivo.pdf>

Gómez Valdez, F. (2010). *Nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497: Análisis secuencial y doctrinario*. Lima, Perú: San marcos. Recuperado el 19 de Abril de 2018

Gómez, A. (2008). *Juez, sentencia, confección y motivación*. Recuperado de: http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=derecho_canonico (24.06.2016)

Gómez Sánchez Torrealva, F. A. (s.f.). perso.unifr.ch. Recuperado el 04 de noviembre de 2018, de http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20160908_02.pdf

Gonzales, C. (2011). *Derecho Laboral general*. Lima- Perú: Ediciones caballero Bustamante.

González Nieves, O. (2010). Encuentros y desencuentros de los principios del derecho procesal del trabajo en la ley N° 29497 con los principios del derecho del trabajo, derecho administrativo, proceso contencioso administrativo, derecho de la seguridad social y derecho arbitral. En A. d. magistratura, & Jas (Ed.), *Doctrina y Análisis sobre la nueva Ley Procesal del Trabajo* (Primera ed., págs. 03-247). Lima, Perú. Recuperado el 18 de Abril de 2018, de http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/derecho_trabajo/doctrina_analisis_ley_trabajo.pdf

Galbiati Riesco, J. M. (s.f.). jorgegalbiati.cl. Conceptos básicos de estadística. Recuperado el 22 de marzo de 2018, de: http://www.jorgegalbiati.cl/ejercicios_4/ConceptosBasicos.pdf

Gil Ljubetic, R. (2013). u-cursos.cl. Recuperado el 07 de enero de 2019, de <https://www.u->

cursos.cl/derecho/2016/2/D122A0415/1/material_docente/bajar?id_material=1612465

Gutiérrez López , F., Vázquez Cueto, M. J., & Vallés Ferrer, J. (s.f.). *dialnet.unirioja.es*. Recuperado el 09 de Octubre de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5696489.pdf>

Gamarra Vílchez, L. (Junio de 2012). Los fundamentos del proceso laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Actualidad Empresarial*(257), 4-6. Recuperado el 11 de Octubre de 2018, de http://aempresarial.com/web/revitem/4_13896_42202.pdf

Gamonal Contreras, S. (2013). “El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena”. *Estudios Constitucionales*, 11(1), 425 - 458. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estconst/v11n1/art11.pdf>

Guasp, J. (1968). *Derecho Procesal Civil*. (Tomo III) Madrid: Instituto de Estudios Políticos.

Gutiérrez Camacho, W., Torres Carrasco, M. A., Esquivel Oviedo, J. C., & Gaceta Jurídica S.A. (2015). La Justicia en el Perú. Cinco grandes problemas. Documento preliminar 2014-2015. Lima. Recuperado el 26 de enero de 2019, de <http://www.gacetajuridica.com.pe/laley-adjuntos/INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf>

Grández Odiaga, J. d. (s.f.). *derechocambiosocial.com*. Recuperado el 08 de noviembre de 2018, de <https://www.derechocambiosocial.com/RJC/REVISTA5/demanda.htm>

Hurtado Reyes, M. A. (s.f.). facultad.pucp.edu.pe. Recuperado el 04 de enero de 2019, de <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/04/La-incongruencia-en-el-proceso-civil-HURTADO-REYES-M.-A.-.pdf>

Hurtado Castrillón, L. F. (2009). Debido proceso como garantía constitucional en el estado social de derecho. *Memorias. Revista de Investigaciones, universidad cooperativa de colombia*.(11), 45-52. Recuperado el 11 de Octubre de 2018, de Debido proceso como garantía constitucional en el estado social de derecho

Hernández Rengifo, F. (19 de setiembre de 2012). <http://freddyhernandezrengifo.blogspot.com>. Recuperado el 02 de noviembre de 2018, de <http://freddyhernandezrengifo.blogspot.com/2012/09/el-derecho-de-defensa-y-la-defensa.html>

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

Haro, J. (2010), *Derecho Individual del Trabajo*. Lima.

Haro, J. (2012). *Derecho laboral en la Administración Pública* (2da. Ed.). Lima: Ediciones Legales.

Hinostraza, A. (1998). *La prueba en el proceso civil*. Lima: Gaceta Jurídica.

Hinostraza Mínguez, A. (2003). *Manual de Consulta Rápida del Proceso Civil* (2da. Ed.). Perú: Editorial Gaceta Jurídica.

Hurtado Alendez, J., & Dávila Cardich, C. (2016). *bdo.com.pe*. Recuperado el 08 de enero de 2019, de <https://www.bdo.com.pe/getattachment/0235f26e-4de2-41c9-aa85-6bc39a91e244/attachment.aspx?disposition=attachment>

Indemnización por despido arbitrario y otros, Expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02 (2° Juzgado de trabajo supraprovincial permanente de tumbes 22 de enero de 2016). Recuperado el 06 de setiembre de 2018

Infantes Cárdenas, G. M. (abril de 2009). Compensación por Tiempo de Servicios. *Actualidad Empresarial*(181), 01-03. Recuperado el 21 de octubre de 2018, de http://aempresarial.com/web/revitem/4_9482_94347.pdf

Infantes Cárdenas, G. M. (setiembre de 2010). El Descanso Vacacional. *Actualidad Empresarial*(215), 01-10. Recuperado el 21 de octubre de 2018, de http://www.aempresarial.com/servicios/revista/215_4_QEUADEPUTWNFGLISTUPXFZZGZEAVQMMHRHIVLXQFUDLAOTTHNI.pdf

Infantes Cárdenas, G. M., Mucha García, R. E., & Egúsqüiza Palacín, B. (2012). *Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador* (Primera Edición ed.). Lima, Perú: Pacífico Editores. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <http://aempresarial.com/web/adicionales/files-lv/pdf/lab-01-manual-obligaciones.pdf>

Illanes, F. (2010). *jorgemachicado.blogspot.com*. Recuperado el 31 de octubre de 2018, de <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/accpro.pdf>

Jiménez Sotelo, R. (2008). *blog.pucp.edu.pe*. Recuperado el 08 de enero de 2019, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/renzojimenez/2008/03/03/los-beneficios-sociales-para-los-trabajadores-existen/>

Jiménez Coronado, L. G. (marzo de 2009). El Despido en el Perú. *Actualidad Empresaria*(178), 05-08. Recuperado el 20 de octubre de 2018, de http://aempresarial.com/web/revitem/4_9288_18082.pdf

Jordán Manrique, H. (s.f.). revistas.pucp.edu.pe. Recuperado el 04 de enero de 2019, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/download/18379/18621>

Landa Arroyo, C., & Amag. (2012). El derecho al debido proceso en la jurisprudencia (primera ed.). (Diskcopy, Ed.) Lima, Perú: Academia de la Magistratura. Recuperado el 31 de octubre de 2018, de http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/derecho_constitucional/derecho_de_bido_proce_jurisp_vol1.pdf

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

Legis (2013). *Régimen Laboral Peruano*. Legis Editores S.A. Lima. Perú.

Lazo M., L. E. (29 de mayo de 2013). *luisernestolazom.blogspot.com*. Recuperado el 11 de octubre de 2018, de http://luisernestolazom.blogspot.com/2013/05/medios-probatorios-en-el-proceso-civil_29.html

Ledesma Narváez, M. (2012). *Comentarios al código procesal civil: Análisis artículo por artículo, Tomo I* (Cuarta edición ed., Vol. I). Lima, Perú: Gaceta Jurídica. Recuperado el 12 de Abril de 2018

Ledesma Narváez, M. (s.f.). *infocarita.files.wordpress.com*. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <https://infocarita.files.wordpress.com/2016/05/contestacion-a-la-demanda-mariaella-ledesma.pdf>

León D., P. (2018). Sistema de Justicia en Tumbes. Juzgado civil, Corte Superior de Justicia de Tumbes. [Entrevista].

León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima.: Academia de la Magistratura (AMAG). Recuperado de http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/libros1/contenidos/manual_de_resoluciones_judiciales.pdf (28.06.2016)

López Flores, E. J. (2010). Audiencia Preliminar en el nuevo Código Procesal Civil. *La Revista De Derecho*, 31(1), 27-37. doi:<http://dx.doi.org/10.5377/lrd.v31i0.1241>

Landa Arroyo, C. (2002). "El derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional". *Pensamiento constitucional*, Año VIII(8), 445-461. Recuperado el 29 de diciembre de 2018, de http://dike.pucp.edu.pe/doctrina/con_art12.PDF

Ley de productividad y competitividad laboral. (27 de marzo de 1997). [*D.L. N° 728 de 1997*]. Lima, Perú. Recuperado el 11 de noviembre de 2018, de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

ley N° 25129. (17 de noviembre de 1989). [*ley N° 25129 de 1989*]. Lima, Perú.
Recuperado el 12 de noviembre de 2018, de <https://vlex.com.pe/vid/ley-n-25129-trabajadores-575977990>

LEY N° 27735. (28 de mayo de 2002). [*LEY N° 27735 de 2002*]. Lima, Perú.
Recuperado el 11 de noviembre de 2018, de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/94A2515BEBFE3D7905257DFE00575204/\\$FILE/ley_27735_de_gratificaciones.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/94A2515BEBFE3D7905257DFE00575204/$FILE/ley_27735_de_gratificaciones.pdf)

Morales Godo, J. (s.f.). *infocarita.files.wordpress.com*. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <https://infocarita.files.wordpress.com/2016/04/la-demanda-y-el-nuevo-cc3b3digo-procesal-civil-peruano.pdf>

Monroy Gálvez, J. (1996). *Introducción al proceso civil. Tomo I* (Vol. 1). Lima, Perú: Temis. Recuperado el 25 de Marzo de 2018, de <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/03/material2014.pdf>

Morales Corrales, P. G. (2004). Derecho al Trabajo y Despido Arbitrario Doctrina Jurisprudencial del Tribunal Constitucional. En Academia de la Magistratura, *Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional* (Primera ed., págs. 05-428). Lima, Perú. Recuperado el 28 de Marzo de 2018, de http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/derecho_trabajo/estudios_jurisprud_laboral.pdf

Monroy Gálvez , J. (s.f.). *pucp.edu.pe*. Recuperado el 11 de Octubre de 2018, de <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/03/material2014.pdf>

Monroy Gálvez , J. (s.f.). *Los medios impugnatorios en el Código Procesal Civil*. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15354/15809>

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

Montilla Bracho, J. H. (julio-diciembre de 2008). La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda. *Cuestiones Jurídicas, II(02)*, 89-110. Recuperado el 17 de octubre de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/1275/127519338005.pdf>

Martel, R. (2003). *Tutela cautelar y medidas autosatisfactivas en el proceso civil*. Lima: Palestra Editores.

Mihaela Vladila, L., Ionescu, S., & Matei, D. (2011). El derecho de defensa. *Revista de la inquisición (Intolerancia y derechos humanos)*, 15, 243-258. Recuperado el 03 de enero de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3821722.pdf>

Monteagudo M., G. (06 de setiembre de 2010). *gmonteagudo.blogspot.com*. Recuperado el 17 de octubre de 2018, de https://gmonteagudo.blogspot.com/2010/09/jurisdiccion-accion-y-competencia_1638.html

Mazariegos, J. (2008). *Vicios de la sentencia y motivos absolutos de anulación*

formal como procedencia del recurso de apelación especial en el proceso penal de apelaciones. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Tesis de Investigación. Guatemala.

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

Munira Luco, E. (2014). 1 El principio protector y la regla del in dubio pro operario como criterio de interpretación de la norma laboral. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 5(10), 85-94. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <https://revistas.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/42585/44596/>

Muffato, N. (2015). Normatividad del derecho (Vol. 2). México. Recuperado el 29 de Marzo de 2018, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3796/11.pdf>

Matheus López , C. A. (2002). dialnet.unirioja.es. Recuperado el 05 de enero de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5084974.pdf>

Minjus. (2017). minjus.gob.pe. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/08/06_Acuerdo-Nacional-por-la-Justicia-Nota-conceptual-para-difusi%C3%B3n.pdf

Merino de la Torre , L. D. (s.f.). derecho.usmp.edu.pe. Recuperado el 04 de enero de 2019, de <http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/boletin2daedicion/articulos/Articulo-DobleInstancia.pdf>

- Neves Mujica, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del tribunal constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral. *Themis*(67), 227-232. Recuperado el 08 de enero de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5279053.pdf>
- Núñez Paz, S. A. (agosto de 2016). amag.edu.pe. Recuperado el 15 de octubre de 2018, de <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/681/MANUAL%20CURSO%20MEDIOS%20IMPUGNATORIOS%20EN%20EL%20NUEVO%20PROCESO%20LABORAL.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Invenio*, 9(17), 133-145. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4287381.pdf>
- Nieves López, J. G. (Julio-diciembre de 2013). El papel creador del juez en el Estado Social de Derecho. *Justicia Juris*, 9(2), 13-19. Recuperado el 20 de Abril de 2018, de <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v9n2/v9n2a02.pdf>
- N. Abella, A. (Julio-diciembre de 2015). Instrumentos públicos en el Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. *Ius*, Año IX(36), 359-387. Recuperado el 06 de enero de 2019, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v9n36/1870-2147-rius-9-36-00359.pdf>
- Nava Gomar, S. O. (2010). dialnet.unirioja.es. Recuperado el 07 de enero de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4062157.pdf>

Neffa, J. C. (s.f.). <http://oei.org.ar>. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de http://oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10_Docu4_Eltrabajohumano_Neffa.pdf

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

Nieva Fenoll, J. (2010). marcialpons.es. Recuperado el 06 de enero de 2019, de <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788497687577.pdf>

Neves, J. (2007) “*Introducción al Derecho Laboral*” (3ra Ed.). Lima: Fondo Editorial Pontifica Universidad Católica del Perú.

Orrego Acuña , J. A. (s.f.). pj.gob.pe. Recuperado el 11 de octubre de 2018, de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b4322f8046e1189b99489944013c2be7/Teor%C3%ADa+de+la+prueba.pdf?MOD=AJPERES>

Osorio, M. (s.f). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA.

Obando Blanco, V. R. (s.f.). pj.gob.pe. Recuperado el 06 de enero de 2019, de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52/Basada+en+la+1%C3%B3gica%2C+la+sana+critica%2C+la+experiencia+y+el+proceso+civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52>

Obando Blanco, V. R. (19 de febrero de 2013). pj.gob.pe. Recuperado el 04 de noviembre de 2018, de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e5>

2/Basada+en+la+1%C3%B3gica%2C+la+sana+critica%2C+la+experiencia+y
+el+proceso+civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ef2060804f0af4a6ad2
2bdcae6e06e52

Obando Blanco, V. R. (16 de julio de 2015). *Disponen realizar Visitas Judiciales Extraordinarias a los Juzgados Especializados de Trabajo y 1° y 2° Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia del Callao*. [RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 009-2015-J-ODECMA-CALLAO-CSJCL/PJ]. [*Diario oficial el peruano*] Callao, Perú. Recuperado el 27 de marzo de 2018, de: <http://busquedas.elperuano.com.pe/normaslegales/disponen-realizar-visitas-judiciales-extraordinarias-a-los-j-resolucion-administrativa-no-009-2015-j-odecma-callao-csjclpj-1265077-1/>

Ortiz Alzate, J. J. (Enero-Junio de 2010). Sujetos procesales. (Partes, terceros e intervinientes). *Ratio Juris*, 5(10), 49-63. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <http://publicaciones.unaula.edu.co/index.php/ratiojuris/article/viewFile/176/166>

Pérez Cruz Martín, A. (2015). *facultad.pucp.edu.pe*. La Coruña, España. Recuperado el 26 de Marzo de 2018, de: <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/03/Constituci%C3%B3n-y-Poder-Judicial..pdf>

Palavecino Cáceres, C. (s.f.). *u-cursos.cl*. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de https://www.u-cursos.cl/derecho/2012/2/D128A0523/2/material_docente/bajar?id_material=657849

Priori Posada , G. F. (s.f.). La competencia en el proceso civil peruano. *Derecho y sociedad*, 38-52. Recuperado el 11 de Octubre de 2018, de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/16797/17110>.

Pásara, L. (2003). *Tres Claves de Justicia en el Perú*.
<http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=194> (23.11.2013)

Palacios Bran, R. (2015). La vulneración al principio de pluralidad de instancias en el proceso arbitral. (*Tesis doctoral, Universidad privada antenor orrego*), 12-137. Trujillo, Perú. Recuperado el 13 de Abril de 2018, de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2520/1/RE_DOCT_DERE_ROBERTO.PALACIOS_LA.VULNERACION.AL.PRINCIPIO.DE.PLURALIDAD_DATOS.pdf

Priori Posada, G. F. (2012). La Capacidad en el Proceso Civil. *Derecho y sociedad*(38), 43-51. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13102>

Poder judicial del Perú. (2012). pj.gob.pe. Recuperado el 28 de marzo de 2018, de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/e

Palacio, L. (1991). *Manual de Derecho Procesal Civil* (Tomo I). Buenos Aires. Abeledo-Perrot, p. 287.

Paredes Infanzón, J. (10 de julio de 2018). *legis.pe*. Recuperado el 20 de octubre de 2018, de <https://legis.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/>

- Pacheco V., M. (2018). Administración de justicia en tumbes. Sala laboral permanente, Corte Superior de Justicia de Tumbes. [Entrevista]
- Quisbert , E. (s.f.). *jorgemachicado.blogspot.com*. Recuperado el 31 de octubre de 2018, de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/11/jurisdiccio.html>
- Quiroga León, A. (s.f.). *archivos.juridicas.unam.mx*. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1978/12.pdf>
- Quiroga León, A. (2005). *archivos.juridicas.unam.mx*. Recuperado el 03 de noviembre de 2018, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1654/25.pdf>
- Quisbert, E. (2010). *jorgemachicado.blogspot.com*. Recuperado el 18 de octubre de 2018, de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/11/dpc18.html>
- Quispe T., L. (2018). Justicia en tumbes. Sala civil, Corte Superior de Justicia de Tumbes. [Entrevista]
- Quevedo Mendoza, E. I. (s.f.). *www.der.unicen.edu.ar*. Recuperado el 03 de enero de 2019, de http://www.der.unicen.edu.ar/uploads/congresoprocesal/2007/Quevedo_Mendoza.pdf
- Rubín Mejía, A. L. (mayo de 2012). "Incidencias del ejercicio de la accion civil, en los procesos de menores en contravención con la ley penal". [Tesis de grado, Universidad rafael landívar], 01-149. Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado el 31 de octubre de 2018, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/07/01/Rubin-Ana.pdf>

- Rendón, J. (1986). *Derecho del trabajo individual*. Lima: Tarpuy.
- Romero, F. (1998). *Derecho procesal del Trabajo* (2da Ed.). Lima: San Marcos.
- Ramírez Huaman, J. L. (s.f.). egov.ufsc.br. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/47_1.pdf
- Romero Montes, F. J. (Mayo de 2011). Los medios impugnatorios en la nueva ley procesal del trabajo. *Vox Juris, revista de derecho* (20), 9-287. Recuperado el 28 de Marzo de 2018, de http://www.derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/vox_jurix/Vox_Juris_N20.pdf
- Romero Michel, J. C. (4 de Junio de 2013). Los supuestos de la responsabilidad patrimonial del estado en el funcionamiento de la administración de justicia reconocidos como derechos humanos en el ámbito internacional. *Ciencia Jurídica*. Universidad de Guanajuato. División de Derecho, Política y Gobierno. Departamento de Derecho, *Año 1* (3), 115-134. Recuperado el 24 de Marzo de 2018, de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LosSupuestosDeLaResponsabilidadPatrimonialDelEstad-4596132.pdf>
- Ranilla A. (s.f.) *La pretensión procesal*. Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/media/avatar/581.pdf>. (11.09.2016)
- Romo, J. (2008). *La ejecución de sentencias en el proceso civil como derecho a la Tutela Judicial Efectiva*". (Tesis de Maestría, Universidad Internacional de Andalucía). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10334/79>
- Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú.
- Rodríguez Domínguez, E. A. (2005). *Manual de derecho procesal civil* (Sexta ed.).

(Grijley, Ed.) Lima, Perú. Recuperado el 20 de Abril de 2018

Rioja A. (s.f.). Procesal Civil. Recuperado de:
<http://blog.pucp.edu.pe/item/74128/principios-procesales-y-el-titulo-preliminar-del-codigo-procesal-civil>

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

Rueda Santillán, E. (s.f.). citlalilarablog.files.wordpress.com. Recuperado el 04 de enero de 2019, de <https://citlalilarablog.files.wordpress.com/2016/03/derecho-procesal-laboral.pdf>

Rueda Fernández, S. C. (diciembre de 2012). Las garantías del proceso civil en el contexto del estado constitucional de derecho. (*Tesis de pregrado, Universidad de san martín de porres*), 01-156. Lima, Perú. Recuperado el 11 de Octubre de 2018, de http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2012/Garantias%20del%20Proceso%20Civil%20-%20Silvia%20Rueda%20-%20Doct..pdf

Ramirez Bejerano, E. E. (05 de mayo de 2010). [unifr.ch](http://www.unifr.ch). Recuperado el 08 de enero de 2019, de https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/articulos/a_20100505_04.pdf

Ramos Flores, J. (01 de setiembre de 2013). institutorambell.blogspot.com. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <http://institutorambell.blogspot.com/2013/09/los-principios-del-derecho-laboral-jose.html>

Rioja Bermúdez, A. (25 de mayo de 2013). *blog.pucp.edu.pe*. Recuperado el 18 de octubre de 2018, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/ariojabermudez/2013/05/25/el-debido-proceso-y-la-tutela-jurisdiccional-efectiva/>

Rioja Bermúdez, A. (2 de febrero de 2017). *legis.pe*. Recuperado el 18 de octubre de 2018, de <https://legis.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>

Rojas Miño, I. (enero de 2014). La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. *Revista Ius et Praxis, Año 20(1)*, 91 - 122. Recuperado el 26 de Marzo de 2018, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v20n1/art05.pdf>

Ruiz Cervera, P. A. (23 de agosto de 2017). *legis.pe*. Recuperado el 18 de octubre de 2018, de <https://legis.pe/defensa-publica-abogados-oficio/>

Rumoroso Rodríguez, J. A. (s.f.). *cesmdfa.tfja.gob.mx*. Recuperado el 07 de enero de 2019, de <http://cesmdfa.tfja.gob.mx/investigaciones/historico/pdf/lasantencias.pdf>

Salas, M. E. (2006). ¿Qué significa fundamentar una sentencia? O del arte de redactar fallos judiciales sin engañarse a sí mismo y a la comunidad jurídica. *dialnet(13)*, 02-18. Recuperado el 11 de Octubre de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2208001>

Saco, R. (2001). *Remuneración y Beneficios Sociales*. Lumen. (Nº3).

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*.

Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>.
(23.11.2013)

Saavedra Moncada , S. E. (2017). Criterios técnicos de la fijación de los puntos controvertidos en el derecho procesal civil peruano. [Tesis de maestría, Universidad nacional mayor de san marcos, Lima]. Lima, Perú. Recuperado el 05 de enero de 2019, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5700/Saavedra_ms.pdf?sequence=3

Salas Villalobos, S. (Diciembre de 2013). Saneamiento procesal y fijación de puntos controvertidos para la adecuada conducción del proceso. *Ius et veritas*(47), 220-234. Recuperado el 11 de octubre de 2018, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/11943/12511>.

Sagardoy Bengoechea, J. A. (s.f.). [archivos.juridicas.unam.mx](https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/47.pdf). Recuperado el 04 de enero de 2019, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/47.pdf>

Sierra Porto, H. (enero-junio de 2008). La administración de justicia en el estado social de derecho privatizado. *Jurídicas*, 5(1), 189-207. Recuperado el 25 de Marzo de 2018, de [http://juridicas.ucaldas.edu.co/downloads/juridicas5\(1\)_10.pdf](http://juridicas.ucaldas.edu.co/downloads/juridicas5(1)_10.pdf)

Sánchez Arteaga, L. D. (03 de mayo de 2010). *procesalcivilgeneral.blogspot.com*. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <http://procesalcivilgeneral.blogspot.com/2010/05/el-papel-del-juez-dentro-del-proceso.html>

Sagástegui, P. (2003). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. T.II. (1ra.

Edición). Lima: Grijley.

Sac Gómez , Y. Y. (abril de 2012). Rol de la inspección general de trabajo en la defensa de los derechos de los trabajadores. [*Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar*], 01-91. Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado el 20 de octubre de 2018, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/07/01/Sac-Yasmira.pdf>

Suarez de Contreras, A. (Enero-junio de 2010). El Valor de la Ética y los Jueces. *Revista Educación en Valores*, 1(3), 40-52. Recuperado el 20 de Abril de 2018, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n13/art5.pdf>

Tipos de despido. (s.f.). *alerta-laboral.com*. Recuperado el 08 de enero de 2019, de <https://alerta-laboral.com/2017/09/30/faltas-injustificadas-para-despido/>

Ticona Postigo , V. (s.f.). *historico.pj.gob.pe*. Recuperado el 04 de enero de 2019, de http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/9_8_la_motivaci%C3%B3n.pdf

Ticona, V. (1994). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. Arequipa. Editorial: Industria Gráfica Librería Integral.

Torres Manrique, J. I. (s.f.). *revistas.pucp.edu.pe*. Recuperado el 02 de enero de 2018, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprosesal/article/viewFile/2404/2356>

Tribunal constitucional peruano [TC]. (17 de abril de 2013). Recurso de agravio constitucional. Perú. Recuperado el 18 de octubre de 2018, de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/04298-2012-AA.html>

Toyama Miyagusuku, J. (s.f.). revistas.pucp.edu.pe. Recuperado el 02 de noviembre de 2018, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/15997/16421>

Toyama, J. y Vinatea, L. (2010). *Guía Laboral* (4ta Ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama Miyagusuku, J. (enero 2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú, un enfoque teórico práctico*. (primera ed.). Lima, Perú: Gaceta jurídica. Recuperado el 12 de octubre de 2018

Távora Córdova, F. (2017). Unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. En A. d. magistratura, *Lecturas y casos: Curso "Principios de la función jurisdiccional" - IV nivel* (págs. 609-648). Lima, Perú. Recuperado el 13 de Abril de 2018, de <https://edwinfigueroag.files.wordpress.com/2017/06/principios-y-derechos-de-la-funcion-jurisdiccional-manual-autoinstructivo.pdf>

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - Ingeniería de Software. Material Didáctico. *Por la Calidad Educativa y la Equidad Social*. Lección 31. Conceptos de calidad. Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContenidoEnLinea/leccion_31__conceptos_de_calidad.html (20/07/2016).

- Ugarte Gonzales, J. (enero de 2010). La nueva Ley Procesal de Trabajo: Modificaciones al actual proceso laboral. *Actualidad Empresarial*(199), 4-6. Recuperado el 11 de octubre de 2018, de http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_10597_90207.pdf
- Universidad de Celaya (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf . (23.11.2013)
- Universidad católica de colombia. (2010). Teoría general de proceso. Manual de derecho procesal civil. Tomo I. (Primera ed.). Bogotá, Colombia: U.C.C. Recuperado el 31 de octubre de 2018, de http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/men_udea/pluginfile.php/27496/mod_resource/content/0/IMANUAL_DE_DERECHO_PROCESAL_CIVIL.PDF
- Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Aprobada por Resolución N° 1496-2011-CU-ULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 –Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov.07 del 2013
- Valdeiglesias Pacheco, C. S. (12 de Julio de 2018). Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú. *Vox Juris*, 36(2), 163-170. Recuperado el 03 de noviembre de 2018, de <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/download/1313/pdf/13>
- Valcarcel Laredo, L. J. (18 de julio de 2008). liliajudithvalcarcellaredo.blogspot.com. Recuperado el 02 de noviembre de 2018, de

[http://liliajudithvalcarcellaredo.blogspot.com/2008/07/la-pluralidad-de-
instancia.html](http://liliajudithvalcarcellaredo.blogspot.com/2008/07/la-pluralidad-de-instancia.html)

Véscovi, E. (s.f.). *biblioteca.cejamericas.org*. Recuperado el 09 de Octubre de 2018, de <http://biblioteca.cejamericas.org/handle/2015/2339>

Véscovi, E. (s.f.). *sistemas.amag.edu.pe*. Recuperado el 12 de octubre de 2018, de [http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/teoria_del_derecho/sem_razo_juri
_redac_resol/313-355.pdf](http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/teoria_del_derecho/sem_razo_juri_redac_resol/313-355.pdf)

Vinatea Recoba, L. (2004). La "adecuada protección procesal" contra el despido arbitrario: Comentarios a la sentencia de fecha 13 de marzo de 2003 emitida por el Tribunal Constitucional Peruano. En A. d. Magistratura, *Derecho al Trabajo y Despido Arbitrario Doctrina Jurisprudencial del Tribunal Constitucional. En Academia de la Magistratura, Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional* (Primera ed., págs. 05-428). Lima, Perú. Recuperado el 28 de Marzo de 2018.

Velarde Cárdenas, A., Jurado Ramos, J. P., Quispe Hinostroza, S., García Marreros, L., & Culqui Guerreros, G. (2016). repositorioacademico.usmp.edu.pe. Recuperado el 12 de octubre de 2018, de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2395/3/medios%20impugnatorios.pdf>

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

Vargas, J. E., Peña, C., & Correa, J. (s.f.). *biblioteca.cejamericas.org*. Recuperado el 21 de marzo de 2018, de: <http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4992/ElRolEstadoyElMercadoenlaJusticia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zuleta, H. (octubre de 2005). La fundamentación de las sentencias judiciales: Una crítica a la teoría deductivista. *Isonomía* (23), 59-95. Recuperado el 11 de Octubre de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182005000200004&lng=es&tlng=es

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1

EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA



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

2º JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL PERMANENTE DE TUMBES

EXPEDIENTE : 0055-2015-0-2601-JR-LA-02
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO
DE BENEFICIOS ECONOMICOS
JUEZ : "X"
ESPECIALISTA : "W"
DEMANDADA : "A"
DEMANDANTE : "B"

SENTENCIA NUMERO: 06-2016

RESOLUCION NÚMERO: SEIS

Tumbes, Diecisiete de Marzo Dos Mil Dieciséis.-

VISTOS:

Vistos y Oídos los autos corresponde emitir sentencia en la demanda de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES a fin de que se ordene a la demandada le pague la suma de VEINTICURATRO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE CON 96/100 SOLES (S/.24, 959.96), precisando que por el primer concepto solicita el pago de la suma de ONCE MIL SETECIENTOS CON 00/100 SOLES (S/.11,700.00 SOLES), en tanto que por el segundo concepto solicita el pago de TRECE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE CON 96/100 SOLES (S/. 13,259.96

SOLES) que comprende: *Compensación por Tiempo de Servicios por S/. 9.099.96, Reintegro de*

Vacaciones Truncas por S/. 760.00, Reintegro Gratificaciones por S/. 1, 900.00, y Escolaridad por la suma de S/. 1, 500.00); demanda interpuesta por Demandante “A”, contra Demandado “B”, representada por “N”, más intereses legales, costas y costos del proceso, tramitado en la Vía del Proceso Ordinario Laboral; y CONSIDERANDO.

I.- ANTECEDENTES:

ii) Petitorio y Argumentos que sustentan la Demanda: La demandante con fecha 22 de enero del año 2016 interpone su demanda solicitando: 1) El Pago de Indemnización por Despido Arbitrario; 2) El Pago de beneficios Sociales que comprende: a) La Compensación por Tiempo de Servicios; b) El pago del Reintegro de Vacaciones Truncas; c) Reintegro de Gratificaciones; d) El Pago de Escolaridad; y e) el Pago de los intereses Legales que se generen, así como el pago de costas y costos del Proceso. Para cuyo efecto alega en resumen que: a) La Demandante indica que las instrumentales que como medios probatorios adjunto a la presente demanda, especialmente los contrato de trabajo, boletas de pago de haberes y descuentos, así como otros medios probatorios que también ofrezco, se acredita la relación laboral así como el record laboral ; b) Que así mismo desde el día 06 de abril del año 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2015 fecha en que la demandada sin motivo justo y legal alguno puso fin al vínculo laboral que sostenía con mi persona, obteniendo un record laboral de 05 años 09 meses, desempeñando las funciones de Profesora de Aula, percibiendo como remuneración la suma de S/. 1,300; c) Que en ese sentido desde el 06 de abril del 2010 que inicie labores en la institución educativa, mis contratos se han venido renovando, el mismo que culmino el 31 de diciembre del 2015, sin embargo con fecha 21 de diciembre del 2015, es decir antes de que concluya el contrato del año 2015 y después de haber superado los 5 años de servicios, la Directora y representante legal de la institución demandada me dio a entender que ya no me renovarían contrato; d) Que con fecha 28 de Diciembre del 2015 mediante carta notarial hice llegar mi inquietud, así como mi derecho de protección al despido arbitrario por haber superado los cinco años de contrato de servicios y que sin embargo con fecha 04 de enero del 2016, por la cual me comunica la demandada vía carta notarial la conclusión definitiva de mi contrato de servicios y el cese del vínculo laboral que veníamos sosteniendo con la demandada institución educativa; e) Que en efecto, es así como queda probado que para la demandada institución educativa, he venido trabajando desde el 06 de abril del 2010 desempeñando el cargo de Profesor de Aula y así mismo percibiendo un haber ordinario mensual por la suma de S/. 1,300.00; f) Que conforme a lo anteriormente expuesto y a los medios probatorios aportados de esta parte, la demandada ha

incurrido en evidente despido arbitrario, por lo que de acuerdo al art. 38 TUO de la Ley de Productividad y Competitiva Laboral, aprobado por D.S. N°003-97-TR, me corresponde una indemnización especial equivalente a una remuneración y media por cada año de servicios; y asimismo de los beneficios de escolaridad, gratificaciones y vacaciones truncas no se me ha cancelado correctamente, por lo que acompaño una liquidación de parte por el monto demandado.

ii) Pretensión y Argumentos de la Demandada: La demandada con fecha 09-03-2016, en Audiencia de Conciliación hace entrega del escrito de contestación de demanda, advirtiéndose que en su petitorio solicita se declare FUNDADA LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE LA ACCION y FUNDADA LA OPOSICIÓN FORMULADA, E INFUNDADA LA DEMANDA EN TODOS SUS EXTREMOS, alegando que: a) *Respecto a la EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE LA ACCIÓN.* En este punto cabe señalar que dicha incidencia ha sido resuelta mediante Resolución Nro. Cuatro que la declara INFUNDADA, por lo que carece de objeto reproducir hechos que ya han sido objeto de pronunciamiento judicial (ver Acta de Audiencia de Juzgamiento); b) *Respecto de la contestación de la demanda como defensa de fondo.* b.1.- La niega y contradice alegando que se trata de seis periodos laborales iniciados cada uno desde el mes de marzo hasta el mes de diciembre de cada año y que la materia controvertida se centra desde el 02 de marzo del año 2015 hasta el 31 de diciembre del año 2015 para la liquidación de un supuesto despido arbitrario. b.2.- Asimismo con las boletas de pago demuestra que la última remuneración no es de S/. 1, 300 soles sino de S/. 925.00, con lo que acredita que cada relación laboral se ha vendido extinguiendo por vencimiento de plazo y prueba de ello son las cartas de liberación de la CTS. b.3.- Que el record laboral no es 5 años 9 meses sino de 9 meses 29 días, por tanto la liquidación de beneficios sociales y de indemnización está equivocada y hasta temeraria. Respecto de la terminación de la relación laboral, la actora alega haber tenido una sola relación laboral con solución de continuidad, sin haber demostrado continuidad, y que conforme al artículo 23 de la NLPT corresponde probarlo a quien afirma los hechos, pues no es cierto que haya renovación de contratos, dado que no se ha probado la existencia de alguna adenda. b.4.- Que el contrato del 02 de marzo al 31 de diciembre del año 2015 es por necesidad de mercado, y que ante la carta notarial del 28-12-2015 se le contesta el 04 de enero del año 2016 haciéndole saber que la relación laboral no era continua sino que se trata de un período laboral distinto

cuyo término es por haberse vencido el plazo del contrato, conforme al inc. 3 del artículo 16 del

D.S. Nro. 003-97-TR., demostrando con ello que no estamos ante un despido ilegal, por lo que la conducta de la actora linda con la coacción delito tipificado en el artículo 151 del CP. b.5.- Es necesario se descarte la idea de la existencia de un Despido Arbitrario, debido a que la demandante presenta una Resolución Administrativa emitida por SUNAFIL del fecha 12-01-2016 consistente en el Acta de inspección en donde el Inspector además de constatar que la ahora demandante no había aprobado las últimas evaluaciones y ni mucho menos acudía a las capacitaciones organizadas por el consorcio de Colegio Católicos lo que implica causa justa de despido, por lo que dicha documental no es un medio idóneo para acreditar el despido arbitrario. b.6.- Que de ser posible la existencia de un despido arbitrario la demandante ha incurrido en falta grave previsto en el Inc. a) del D:S: Nro. 003-97-TR al no haber cumplido con sus obligaciones de capacitación y el inc. b).referido al rendimiento deficiente, invocando asimismo el artículo 56 del D. S. 001-97 en tanto no se acumula el tiempo de servicio en caso de reingreso b.7.- Respecto del pago de Escolaridad alega que es un derecho a trabajadores del régimen público y no corresponde a los del régimen privado, y que mal puede ser que la accionante peticione derechos laborales por los meses de enero y febrero, y que no están de acuerdo con los montos peticionados, dado que son una institución que cumple con la normatividad vigente. Finalmente señala que las cartas de liberación de TCS demuestran la existencia de periodos diferentes y no hay continuidad, e igualmente para las vacaciones trucas no ha cumplido con el requisito de ley que es haber trabajado un año. Por lo que solicita que se declarada INFUNDADA la demanda en todos sus extremos. Se deja constancia que dicha contestación de demanda ha sido oralizada (Exposición de Hechos) en el minuto 12:02 del audio y video.

III.- ACTUACION PROCESAL:

- i) El escrito de demanda corre de folios 88 a 93 y escrito de subsanación a folios 179-180**
- ii) El escrito de contestación de demanda que corre de folios 372 a 402, y anexos de folios 186 a 371.**
- iii) Acta de Audiencia de Conciliación que obra de folios 403 a 405, cuyo desarrollo queda registrado**

en audio y video, citándose a las partes para el día viernes 11 de marzo del 2016 a horas 09:00 a.m. para la Audiencia de Juzgamiento.

iv) Escrito del demandante de fecha 09-03-2016 solicitando reprogramación de Audiencia que corre a Folios **408 a 409**.

v) Resolución Nro. Tres de fecha 09-03-2016 que declara improcedente el pedido de Reprogramación de Audiencia de Juzgamiento, que corre a folios **410 a 411**.

vi) Acta de Audiencia de Juzgamiento que obra de folios **413 a 418** cuyo desarrollo queda registrado en audio y video, dictando el fallo dentro de los 60 minutos y citando a las partes para el día Jueves 17 de Marzo del 2016 a horas 3:30p.m. para la entrega (notificación) de la sentencia.

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

4.1.- DELIMITACIÓN DE LA MATERIA CONTROVERTIDA.

i) De las pretensiones materias de juicio señaladas en Audiencia de Conciliación por el Juez y oralizada en Audiencia de Juzgamiento por ambas partes, y sin señalamiento de hechos no necesitados de prueba; corresponde por tanto en base al principio de congruencia procesal señalar a continuación la materia controvertida a fin de delimitar con mayor precisión la parte central del conflicto: a) Determinar si los *contratos por necesidad de mercado* celebrados entre ambas partes desde el 06 de abril del año 2010 hasta el 31 de diciembre del 2015 dan lugar a calificar como contrato desnaturalizado por principio de continuidad y causalidad; b) Determinar si corresponde la *Indemnización por Despido Arbitrario a favor de la accionante* por la suma de **S/.11,700.00**, teniendo en cuenta su condición de docente particular de aula en educación primaria; c) Determinar si corresponde el *Pago de Beneficios Sociales* por la suma de **S/. 13,259.96** que comprende: *Compensación por Tiempo de Servicios por S/. 9.099.96*, *Reintegro de Vacaciones Truncas por S/. 760.00*, *Reintegro Gratificaciones por S/. 1, 900.00*, y *Escolaridad por la suma de S/. 1, 500.00*), teniendo en cuenta la condición de docente particular, y c) Determinar si corresponde el Pago de los Intereses Legales en caso corresponda.

ii) Estas controversias se dilucidarán observando los principios previstos en el artículo **I** de la NLPT en concordancia con los fundamentos del proceso laboral previsto en el artículo **II** de la citada Ley, pero guiados por las *Reglas de Distribución de la Carga de la Prueba* previsto en el artículo **23** de la aludida Ley donde se determina la actuación de la prueba (debate probatorio), y en sintonía con los principios de la función jurisdiccional recogidos en el artículo 139 de la Constitución Política vigente, correspondiendo analizar el fondo del asunto en base a la prueba admitida y actuada.

ii) El Régimen Legal de los Docentes de Instituciones Educativas Particulares.

a) Para tener claro el Régimen Legal aplicable a los docentes de Centro Educativos Particulares es necesario tener en cuenta el artículo **261** del D.S. Nro. **019-90-ED** (publicado el 29-07-1990), Reglamento de la Ley del Profesorado Nro. 24029 (publicada el 15-15-1984), que establece: "*El profesorado del servicio particular está sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Gozan de los derechos estipulados en el artículo 13 de la Ley 25212 excepto de los incisos h), i) y r). Su ingreso será previo contrato de trabajo*". Por otro lado el **D. Leg. 882** (Ley de Promoción de la Inversión en la Educación) que en su artículo **6** establece: "*El personal docente y los trabajadores administrativos de las instituciones educativas particulares, bajo relación de dependencia, se rigen exclusivamente por las normas del régimen laboral de la actividad privada*". De cuyas normas se concluye que el régimen laboral del docente escolar del sector privado no tiene una ley propia, pues así lo confirma el Dr. ALVARO GARCIA MANRIQUE¹, al sostener que "*...Este grupo de docentes no está comprendido en el régimen abordado anteriormente, sino que están sometidos al régimen laboral de la actividad privada regulado en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR; sin embargo le son aplicables algunos derechos del régimen público tales como: Jornada de trabajo... y las remuneraciones... En suma, los docentes sometidos al régimen laboral de la actividad privada tienen los mismos derechos que los trabajadores comunes de este sector, llámese modalidades de contratación (a plazo indeterminado, a plazo fijo o tiempo parcial), remuneración mínima vital, asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, entre otros*".

b) Por lo tanto en el caso de autos las relaciones laborales desarrolladas entre la demandante y la **Demandada "B"** se sujeta a las disposiciones del D. S. 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, y estando a lo expuesto por el Dr. citado se puede colegir que para salvaguarda de los diversos derechos que se deriven (**CTS, Vacaciones, Gratificaciones, Escolaridad, Asignación Familiar**, etc.) se tutelen bajo los alcances de las normas del sector privado, en una suerte de complementariedad con las normas del Régimen Público del Profesorado. Cabe resaltar que la **Ley de la Reforma Magisterial Ley Nro. 29944** publicada el 25 de Noviembre del año 2012, en su **DECIMO SEXTA Disposición Complementaria, Transitoria y Final** establece derogar, entre otras, a la Ley **24029** y la Ley **29262**; sin embargo debe señalarse que al omitir esta nueva Ley referirse a la remisión que se tenía en el artículo 261 del Reglamento, ello no dificulta aplicar el Régimen

¹ GARCIA MANRIQUE ALVARO. SOLUCIONES LABORALES: SECTOR PRIVADO- Febrero- 2008.

Privado dado que se tiene la remisión del D. Leg. 882 antes aludido, debiendo complementarse éste (una suerte de aplicación integradora o interpretación sistemática) con la Ley del Profesorado y/o con la Ley de la Reforma Magisterial por ser ésta la Ley especial y más afín a la materia docente, según sea el caso concreto.

iii) La Desnaturalización del Contrato temporal por Necesidad de Mercado.

a) Que, para comprender la desnaturalización de los contratos modales se debe tener en cuenta que el derecho laboral se rige por principios, tales como el de **causalidad** (las razones o motivos objetivos que dan lugar a que se origine la relación laboral), **continuidad**, **protector**, **irrenunciabilidad de derechos**, etc. Por consiguiente la contratación de personal docente en el sector privado como en el caso de autos no sólo se debe limitar a alegar y sostener que su comportamiento (celebración de contratos temporales por necesidad de mercado conforme a las documentales de folios 98 al 109) se ha circunscrito a la exigencia de una sola norma entendida aisladamente del resto de normas o más incorrecto aun cuando se pretende apartar de los principios so pretexto de haber cumplido con lo que exige la norma en su literalidad.

b) Que, en el caso concreto se tiene que entre la demandada y la demandante se han celebrado diversos **contratos de manera sucesiva**, para desempeñarse como docente de primaria con una remuneración que ambas partes acordaban en montos diferentes para cada año, por un periodo que inició desde el 06 de abril del año 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2015. Así tenemos que el primer contrato es desde el 06 de abril al 31 de diciembre del año **2010** (ver folio 98-99 y siguientes) con una remuneración de S/, 1, 180.00 soles, el segundo contrato es desde el 04 de marzo al 31 de diciembre del año **2011** con una remuneración de S/, 1, 305.00, el tercer contrato es desde el 06 de marzo al 31 de diciembre del año **2012** (ver folio 98-99) con una remuneración de S/, 1, 300.00 soles, el cuarto contrato es desde el 01 de marzo al 31 de diciembre del año **2013** con una remuneración de S/, 1, 500.00 soles, el quinto contrato es desde el 10 de marzo al 31 de diciembre del año **2014** con una remuneración de S/, 1,300.00 soles, y el sexto contrato es desde el 02 de marzo al 31 de diciembre del año **2015** con una remuneración de S/, 1, 000.00 soles (según boleta de folios 202 le remuneración incluyendo movilidad asciende a S/. 1, 300.00).

c) Que, de las documentales antes señaladas y de cara a la tesis de la demandada donde toda su argumentación gira en torno a que se trata de seis contratos diferentes, dado que se liquidaba los beneficios laborales al finalizar cada contrato, es de precisar al respecto que dichas liquidaciones

se aprecian de las propias boletas de pago correspondiente al mes de diciembre de cada año, esto es desde el año 2010 hasta el año 2015. Asimismo la demandada alega que ha cumplido con el pago de la CTS al haber acompañado las siguientes cartas de liberación de CTS: la de folios 203 correspondiente al año 2010, la de folios 222 correspondiente al año 2011, la de folios 233 del año 2012, la de folios 245 correspondiente al año 2013, la de folios 209 correspondiente al año 2014 y la de 252 correspondiente al año 2015, con lo cual pretende acreditar que se trata de contratos diferentes según el minuto 12:02 así como en sus alegatos finales del minuto 59:00. Sin embargo, ese argumento no es conclusivo dado que previamente debe analizarse los contratos antes referidos a la luz del artículo 58, 74 y 77 inc. a) y b) del D. S. Nro. 003-97-TR.

d) Que, el artículo 58 del D.S. Nro. 003-97-TR señala que: *"El contrato temporal por necesidades de mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aún cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden satisfacer satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74 de la presente ley. En los contratos temporales por necesidad de mercado deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional"*. En ese sentido para comprender a cabalidad el sentido de esta norma es pertinente conocer lo establecido en el artículo 74 antes aludido: *"Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años"*.

e) Que, de la interpretación sistemática de ambas normas se concluye que los contratos celebrados desde el 06 de abril del año 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2015, son contratos sucesivos que al haber que se han desnaturalizado tanto por haber alcanzado un record laboral de 5 años 8 meses 25 días, esto es ha superado el plazo de 5 años exigido por las normas antes citadas, y por otro lado de los propios contratos destinados únicamente a desarrollar labor docente, hace concluir

que tampoco se ajustaba en puridad a un contrato que obedezca a una situación coyuntural, pues así lo corrobora del Acta de verificación de despido Nro. 011-2016-SUNAFIL de fecha 12 de enero del año 2016 que corre a folios 84-90 reiterada de folios 363-366 donde se ha señalado: "...*Se advierte que no existiría un incremento sustancial de la demanda, pues el número de alumnos no ha variado sustancialmente y por el contrario se ha mantenido casi estable como menciona la directora*". En ese entendido no requiere de mayor actuación probatoria para concluir que los contratos por necesidad de mercado celebrados entre ambas partes han vulnerado el principio de causalidad dado que no existe elementos objetivos para configurar dicha modalidad contractual, más bien por el contrario, conforme a lo expuesto, se trataría de contratos en forma sucesiva con el propósito de eludir los derechos laborales; en tanto que además al haber superado el plazo máximo legal de 5 años como contratos sucesivos, en el supuesto de que hubiere sido correcta la forma contractual al haber superado dicho plazo se pierde o enerva lo coyuntural para tornarse en un vínculo laboral que requiere de una formalización diferente de contratación.

f) Empero, aun cuando se hayan efectuado las liquidaciones al término de cada año con pago de beneficios sociales, y aun cuando se haya efectuado las cartas de liberación de CTS como lo alega y acredita la demandada, ello no hace cambiar la situación jurídica que ha adquirido la demandante en su condición de docente de primaria, correspondiéndole por tanto una contratación diferente que por aplicación del artículo 77 inc. a) y b) será una de tiempo indeterminado. Sin embargo como quiera que la demandante no pretende restablecer el vínculo laboral, sino simplemente una indemnización por despido arbitrario y el pago o reintegro de algunos beneficios laborales, corresponde pasar a analizar uno por uno dichos conceptos conforme a su petitorio.

iv) Respecto del pago de la Indemnización por Despido Arbitrario.

a) Que, la extinción de un contrato de trabajo, puede darse por diversas causas, vale decir o bien se produce por alguno de los supuestos previstos en el artículo 25 concordante con el 24 del D.S. Nro. 003-97.TR, en cuyo caso estaremos ante un **despido arbitrario propiamente dicho** previsto en el artículo 342, o bien se puede producir por algún supuesto que configura el denominado despido nulo previsto en el artículo 29 del mencionado decreto. Es importante señalar que en el **primer caso**

2 Artículo 34.- "El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38".

(despido arbitrario o despido justo por contrapartida) las causales están referidas a la conducta o a la capacidad del trabajador, mientras que el **segundo caso** está referido cuando el trabajador tiene una condición especial tales como su afiliación a un sindicato o su estado de gestación, etc.

b) Para que opere el deber de reparar u ordenar el pago de la indemnización por despido arbitrario al que se refiere el artículo 38 del D.S. Nro. 003-97-TR, es imperativo probar previamente que el rompimiento del vínculo laboral haya sido unilateral y de forma arbitraria, esto es por algunas de las causales previstas en el artículo 25 en concordancia con el artículo 34 antes aludido. En ese sentido analizando el caso de autos el hecho concreto y admitido por ambas partes es que la accionante tenía celebrado su último contrato de trabajo cuyo vencimiento era el 31 de diciembre del año 2015, tal como se aprecia del contrato original de folios 14 admitido en el minuto **30:11**. Por otro lado, la Orden de Inspección Nro. 011-2016-SUNAFIL de fecha 12 de enero del año 2016 que obra a folios **84** indica en su tenor que con fecha 21 de diciembre del año 2015 la demandada le informó (verbalmente) a la demandante que su contrato no será renovado, lo que motivó que la accionante enviara la Carta Notarial de fecha 28-12-2015 dirigida a la ...demandada haciéndole saber que el contrato modal ha superado el plazo máximo de vigencia exigido por ley, solicitando su renovación, obteniendo respuesta de la demandad con Carta Notarial de fecha 04 de enero del 2016 (ver folios 178-180) donde le comunican que su contrato ha culminado el 31-12-2015 y que la renovación es una facultad exclusiva de la empleadora.

e) De su valoración conjunta se concluye que no existió por parte de la demandada atribución de alguna falta prevista en el artículo **25** en la que haya incurrido la accionante (pues de haberlo hecho debió haber acreditado en autos que ha cumplido con el debido procedimiento de despido cursando previamente la Carta de Preaviso y concediendo el plazo de seis días como mínimo para los descargos respectivos, para luego recién emitir la carta de despido), y asimismo se colige de las tres documentales que el 21 de diciembre del año 2015 no es la fecha de despido dado que la demandad sólo se limitó a informarle que su contrato no sería renovado, por consiguiente, se trata de un **despido arbitrario en su modalidad de incausado**, dado que la demandada sabía mediante carta notarial que los contratos temporales por necesidad de mercado había superado el plazo máximo de vigencia establecido por ley, lo que configura la arbitrariedad al poner fin al contrato sin observar el artículo 74 del D.S. Nro. 003-97 que establece: “**Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por**

periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años”. Tanto más si ésta situación califica un supuesto de desnaturalización de contrato previsto en el artículo 77 inc. a) del D.S. Nro. 003-97-TR3.

d) Que, estando a lo señalado en el punto anterior, se concluye que el despido arbitrario se ha configurado en el marco del artículo 34 del D.S. Nro. 003-97-TR., en tanto por un lado no se ha atribuido casusa alguna a la actora y por otro lado la demandada estaba en la obligación de mantener la continuidad del contrato de trabajo al haber superado el plazo máximo de cinco años al que hace referencia la norma antes citada; permitir la tesis de la demanda que sostiene que se trata de seis relaciones laborales diferentes basado en que practicaban liquidaciones y emitían cartas de liberación de CTS al término de cada uno de los contratos, es desconocer lo prescrito en el artículo 74, en tanto la demandante ha obtenido un record laboral de 5 años 8 meses y 25 días. Por otro lado, tampoco se ha podido probar la causa justa del despido que ha alegado la parte demandada en el minuto 19:43 de la Audiencia de Juzgamiento. Empero, alegar que la demandante no ha cumplido con sus obligaciones de capacitación, sin que se haya respetado el debido procedimiento para los descargos concediéndole el plazo mínimo de seis días que exige el artículo 31, no justifica el actuar de poner fin al contrato de trabajo, y por lo demás el sólo documento denominado “EVALUACION” de fecha 9 de diciembre del año 2015, no basta para probar en juicio la causa justa de despido cuando no se ha respetado el debido procedimiento como se ha señalado y tanto más si se trata de un examen o evaluación aislada (única) que no hay proporcionalidad como para justificar de plano el despido o ruptura del vínculo laboral.

e) Que, estando a lo antes expuesto se debe determinar el monto que corresponde a la accionante por Indemnización por despido arbitrario, conforme a lo previsto en el artículo 38 del D.S. Nro. 003-97-TR que establece: "***La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba***". Por tanto se debe tener en cuenta el record laboral

3 Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;

que consiste en **5 años 8 meses y 25 días**, dado que inicio a laborar como docente de nivel primario desde el 06-04-2010 y terminó el 31-12- 2015 según se aprecia de los contratos que obran en original desde el folio 98 al folio 109 admitidos en el **minuto 30:11**, coligiéndose del último contrato así como de la última boleta de pago que la remuneración ordinaria asciende a la suma de **S/. 1, 300.00** soles, la cual servirá de base de cálculo del derecho a la indemnización por despido arbitrario, conforme al siguiente detalle:

INGRESO:	06- abril – 2010
CESE:	31- 12- 2015
TIEMPO DE SERVICIO:	5 Años, 08 Meses y 25 Días
REMUNERACIÓN ORDINARIA PARA EL CALCULO:	S/. 1, 300.00 (Rem. Dic-2015-Art. 38 D.S. 003-97-TR
	S/. 650.00 - Art. 38° del D.S. N°003-97-TR
	TOTAL REM. COMPUTABLE S/. 1, 950.00
LIQUIDACIÓN:	5 Años x S/. 1950.00 = S/. 9,750.00
	08 Meses = S/. 1,950.00/12 x 08 = S/. 1, 300.00
	01 Día = S/. 1950/365 x 25 = S/. 133.56
TOTAL :	S/. 11,183.56

v) Respecto de los Beneficios Sociales desde abril- 2010 a diciembre- 2015.

En base al record laboral de **5 años 8 meses y 25 días** y conforme a lo que se ha expuesto hasta aquí, veamos uno por uno sobre los derechos que invoca la accionante como parte de su pretensión:

a) El Reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicio: abril -2010 -2015.

a.1.-La Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) es un derecho de todo trabajador que se encuentra dentro del Régimen Labora de la Actividad Privada. Dentro del cual se encuentra la Demandante “A”, conforme se ha señalado líneas arriba al analizar el Régimen Legal de los docentes particulares. En ese sentido en el caso de autos la demanda en el marco del artículo 23. 4 procura acreditar el pago de dicho concepto con las siguientes pruebas:

A folios 318 al 321 reporte de Interbank de Depósito por la suma de **S/. 639.17**. Correspondiente al periodo 06-04-2010 al 31-10-2010.

A folios 322 al 325 carta acompañado del reporte de Interbank de Depósito por la suma de **S/. 217.50** correspondiente al periodo 01-11-2010 al 30-04-2011.

A folios 302 al 304 carta acompañado del reporte de Interbank de Depósito por la suma de **S/. 776.78** correspondiente al periodo 01-05-2011 al 31-10-2011.

A folios 344 al 346 carta acompañado del reporte de Interbank de Depósito por la suma de **S/. 216.67** correspondiente al periodo 01-11-2011 al 30-04-2012.

A folios 340 al 343 carta acompañado del reporte de Interbank de Depósito por la suma de **S/. 722.22** correspondiente al periodo 01-05-2015 al 31-10-2012.

A folios 293 al 294 reporte de Interbank de Depósito por la suma de **S/. 208.33** correspondiente al periodo 01-11-2012 al 30-04-2013.

A folios 297 al 300 carta acompañado de reporte de Interbank de Depósito por la suma de **S/. 700.69** correspondiente al periodo 01-05-2013 al 31-10-2013.

A folios 264 a 625 cálculo acompañado del reporte de Interbank de Depósito por la suma de **S/. 200.00** correspondiente al periodo 01-11-2013 al 30-04-2014.

A folios **162** Boleta de pago del mes de Noviembre -2014 donde se aprecia el pago por CTS por la suma de **S/. 666.67** correspondiente al periodo 01-05-2014 al 31-10-2014.

A folios **166** Boleta de pago del mes de may-2015 donde se aprecia el pago por CTS por la suma de **S/. 166.67** correspondiente al periodo 01-11-2014 al 31-04-2015.

A folios **277 a 279** carta acompañado del reporte de Interbank de Depósito por la suma de **S/. 555.56** correspondiente al periodo 01-05-2015 al 31-10-2015.

A folios **256** Constancia de depósito por Beneficios Sociales con firma de conformidad de la demandante donde consta la liquidación por CTS trunco la suma de **S/. 167.00** correspondiente al periodo 01-11-2015 al 31-12-2015.

a.2.- De la valoración conjunta de las pruebas antes detalladas se tiene acreditado que la demandada ha cancelado por concepto de CTS la suma total de **CINCO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y SIETE Y 26/100 SOLES (S/. 5, 237.26)**, pues así se concluye de las pruebas cuyos folios se precisan en el cuadro de liquidación. Monto que será descontado luego de efectuar la liquidación del Cálculo legal que se muestra en el cuadro siguiente. Liquidación practicada conforme al D.S. Nro. 001-97-TR: veamos.

Inicio	06/04/2010
Cese	31/12/2015
T. servicio	5 años, 8 meses, 25 días
Rem. Comp.	2010= S/. 1, 250.80 - 2011= S/. 1, 522.50 - 2012= S/. 1, 516.67 - 2013= S/. 1, 750.00 - 2014= S/. 1, 516.67 - 2015= S/. 1, 516.67

Detalle		Meses	Calculo Legal	Pagos efectuados según pruebas	Saldo Adeudado
06/04/2010	31/10/2010	6 meses y 25 días	712.26	639.17- fs. 318-----	73.09
01/11/2010	30/04/2011	6 meses	761.25	2,17.50- fs.- 322-325	543.75
01/05/2011	31/10/2011	6 meses	761.25	776.78- fs.- 302-304	00000
01/11/2011	30/04/2012	6 meses	758.34	216.67- fs.- 344-346	541.67
01/05/2012	31/10/2012	6 meses	758.34	722.22- fs.- 340-343	36.12
01/11/2012	30/04/2013	6 meses	875.00	208.33- fs.- 293-294	666.67
01/05/2013	31/10/2013	6 meses	875.00	700.69- fs.- 297-300	174.31
01/11/2013	30/04/2014	6 meses	758.34	200.00- fs.- 264-265	558.34
01/05/2014	31/10/2014	6 meses	758.34	666.67- fs.- 162-----	91.67
01/11/2014	30/04/2015	6 meses	758.34	166.67- fs.- 166-----	591.67
01/05/2015	31/12/2015	6 meses	758.34	555.56- fs.- 277-279	202.78
01/11/2015	31/12/2015	2meses	252.67	167.00- fs.- 256-----	85.67
Monto to tal que se a deuda por CT S					3, 565.65

Por consiguiente restando el monto que ha acreditado su pago conforme al descuento efectuado en el cuadro, se concluye que la deuda pendiente por reintegro de CTS asciende a la suma de **TRES MIL QUINIENTOS SESENTA Y CINCO Y 65/100 SOLES (S/. 3,565.65)**.

b) Respecto del Reintegro de las Vacaciones por los años 2010 al 2015

En virtud del artículo 261 del D.S. Nro. 019-90-ED el docente privado tiene derecho a gozar de 60 días de vacaciones anuales y pagadas porque así lo disponen los artículos 13 y 15 de la Ley del profesorado. Nro. 24029, así como la Indemnización por el no goce oportuno de este derecho por disposición del artículo 23 del D. Leg. 713. Es pertinente señalar que la Ley de Reforma Magisterial Nro. 29944 en su artículo 66 recoge regulación similar que la norma antes citada, al establecer que corresponde al profesor que desempeña en el área de gestión pedagógica, gozar de 60 días anuales de vacaciones. Por otro lado resulta pertinente tener en cuenta lo resuelto en la CASACION Nro. 2039-2013- LA LIBERTAD donde precisa en su Décimo noveno considerando lo siguiente: "Anótese que la estructura de la indemnización vacacional prevista en el artículo 23 del D. Leg. 713, ante el no disfrute del descanso vacacional *dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, está compuesta de tres conceptos: i) Una remuneración por el trabajo realizado; ii) una remuneración por descanso vacacional adquirido y no gozado; iii) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso vacacional...*". Por consiguiente en el caso de autos se colige que la demandante no ha realizado

trabajo efectivo durante los meses de enero y febrero de cada año desde el 2010 hasta el año 2015, dado que el año lectivo es desde el mes de marzo a diciembre de cada año, y por otro lado se advierte que sí ha gozado del descanso vacacional, por lo tanto en criterio de justicia y conforme a la estructura de la indemnización vacacional antes aludida, le correspondería percibir solo la indemnización equivalente a un sueldo por cada mes, esto es, una por enero y otra por febrero de cada año, teniendo en cuenta la remuneración que percibía en cada año según su contrato. Si bien es cierto que se han efectuado pagos, es necesario proceder a efectuar la liquidación correspondiente teniendo en cuenta la **remuneración computable**, dado que ésta se constituye por montos diferentes en cada año. Por lo que luego de la Liquidación se procederá a efectuar el descuento del monto que se ha acreditado su pago oportuno por parte de la demandada en valoración conjunta de las boletas de pago ofrecidas por la propia demandante. Veamos:

Inicio	06/04/2010
Cese	31/12/2015
T. servicio	5 años, 8 meses, 25 días
Rem. Comp	2010= S/. 1, 180 - 2011= S/. 1,305.00 - 2012= S/. 1, 300.00 - 2013= S/. 1, 500.00 - 2014= S/. 1, 300.00- 2015= S/. 1, 300.00

Año Laborado	Sueldo por mes trunco	Enero y Febrero: un sueldo x mes	Pagos efectuados según pruebas	Saldo Adeudado
Año 2010- trunco	983.33	1, 966.66	983.33 -fs. 118	983.33
Año 2011	1, 305.00	2, 610.00	1, 083.33-fs-133	1, 526.67
Año 2012	1, 300.00	2, 600.00	1, 083.33-fs- 143	1, 516.67
Año 2013	1, 500.00	3, 000.00	1, 041.67- fs- 208	1, 958.33
Año 2014	1, 300.00	2, 600.00	1, 000.00- fs- 163	1, 600.00
Año 2015	1, 300.00	2, 600.00	833.33- fs- 173	1, 766.33
Monto total que se adeuda por Reintegro de Vacaciones				S/. 9, 351.33

Por consiguiente por vacaciones se ha acreditado el pago de la suma la suma de **SEIS MIL VEINTICUATRO Y 49/100 SOLES (S/.6,024.49)**, quedando solamente pendiente de pago por concepto de reintegro la suma de **NUEVE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y UNO Y 33/100 SOLES (S/. 9,351.33)**, conforme al cuadro antes detallado. En este extremo es importante

señalar que conforme a lo previsto en el artículo 31 de la NLPT el Juez está facultado a aplicar el principio de congruencia procesal de modo más flexible acorde a la naturaleza del proceso, por lo que dicha norma permite aplicar la regla de ultra petita, lo que significa que se puede conceder montos mayores de los que se invocan en la demanda, es por ello que pese a que la accionante ha solicitado un monto menor, conforme al cuadro y lo que se ha expuesto anteriormente, el monto real adeudado por el concepto de vacaciones es: NUEVE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y UNO Y 33/100 SOLES (S/. 9,351.33).

c) Respecto del Reintegro de las Gratificaciones por los años 2010 al 2015. Este derecho se rige por la Ley 27735 y su reglamento, que en el caso de autos se aprecia que la demanda ha cancelado conforme a las boletas de pago de los meses de julio y diciembre de cada año, esto es desde el año 2010 hasta el año 2015. Veamos el siguiente cuadro:

Inicio	06/04/2010
Cese	31/12/2015
T. servicio	5 años, 8 meses, 25 días
Rem. Comp.	2010= S/. 1, 180 + 9% 2011= S/. 1,305.00 + 9% 2012= S/. 1, 300.00 + 9% 2013= S/. 1, 500.00+ 9% 2014= S/. 1, 300.00+ 9% 2015= S/. 1, 300.00+ 9%

Año Laborado	Fiestas patrias	Navidad	Pagos efectuados según pruebas	Saldo Adeudado
Año 2010- trunco	643.10	1, 286.20	1, 929.30-fs.-113-118	0000
Año 2011	1, 422.45	1, 422.45	2, 507.00-fs-126-133	337.9
Año 2012	1, 417.00	1, 417.00	2,361.67-fs.- 138-143	472.33
Año 2013	1, 635.00	1, 635.00	2, 270.83-fs-148-208	999.17
Año 2014	1, 417.00	1, 417.00	2, 333.33- fs.- 58-163	500.67.
Año 2015	1, 417.00	1, 417.00	1, 816.67-fs-168-173	1, 017.33
Monto total que se adeuda por reintegro de Vacaciones				3, 327.40

Este consolidado demuestra que se ha acreditado que la demanda ha cancelado la suma de **TRECE MIL DOSCIENTOS DIECIOCHO Y 80/100 SOLES (S/. 13, 218.80)**. Por tanto el monto adeudado como reintegro a favor de la demandante, descontando los pagos efectuados, asciende a **TRES MIL TRESCIENTOS VEINTISIETE Y 40/100 SOLES (S/. 3,327.40)**. Cabe señalar que las otras documentales ofrecidas por el parte demandada y destinadas a acreditar el pago de dicho concepto no alteran los montos establecidos en el cuadro. Para cuyo concepto también se invoca la aplicación del

artículo 31 de la NLPT que faculta al Juez conceder sumas mayores de las que se piden, por tanto tiene sustento amparar el monto antes mencionado que es superior al solicitado.

d) Respecto de la Escolaridad por los años 2010 al 2015. Este concepto es un derecho que les corresponde a todos los trabajadores del Sector Públicos (tanto del Régimen Público del D. Leg. 276 como del Régimen Privado D. Leg. 728), por lo que para el caso de autos quedando demostrado que al haber iniciado sus actividades de docente desde el 06 de abril del año 2010, este año no le correspondería dado que dicho beneficio es un derecho que se percibe en el mes de marzo de cada año. Por consiguiente sí corresponde reconocer a la demandante lo que corresponde a los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 (la Ley Nro. 30114 es del año 2014 y Ley Nro.30281 es del año 2015), lo que significa que teniendo en cuenta las Leyes de Presupuesto Público para cada Año podemos concluir que por derecho le corresponde la suma de S/. 400 soles por cada año. Es decir que multiplicados 5 años por S/. 400.00 soles arrojan la suma de: DOS MIL Y 00/100 SOLES (S/. 2, 000.00).

e) En conclusión, sumando los **cinco** conceptos antes detallados se puede afirmar que el monto total que corresponde por Indemnización por Despido Arbitrario y por concepto de reintegro de Beneficios Sociales asciende a la suma de: **VEINTI NUEVE MIL CUATROCIENTOS VEINTISIETE Y 94/100 SOLES (S/. 29,427.94)**, el cual debe ser amparado y ordenarse su pago a favor de la actora. Ver siguiente cuadro:

CONCEPTOS	MONTO
Indemnización por Despido Arbitrario (IDA)	11,183.56
Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)	3,565.65
Vacaciones	9,351.33
Gratificaciones	3,327.40
Escolaridad	2,000.00
MONTO TOTAL A SER PAGADO	29,427.94

Es de precisar que el petitorio de la demanda se ha solicitado un monto inferior al arribado en el cuadro anterior, sin embargo en *materia de dar sumas de dinero*, este Juzgado se encuentra facultado para flexibilizar el principio de congruencia procesal y actuar en base a la regla *ultra petita* (que es una variante del principio de congruencia procesal) conforme a lo previsto en la parte pertinente del artículo 31 de la NLPT que establece: "El Juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o

error en la invocación de las normas aplicables". Por consiguiente es legítimo amparar este extremo de la demanda en los términos a los que se ha concluido líneas arriba.

f) Sobre la valoración conjunta de la prueba y el deber de valorar la prueba determinante a dilucidar la controversia, es de señalar que los medios probatorios ofrecidos por la parte demandada consistentes en cuadros, reportes, cartas, liquidaciones que se tienen por admitidos en el minuto 33:51 según acta de folios 415, no se han mencionado en el momento de la valoración de cada uno de los derechos antes analizados, no por que no tengan relación con el tema probandum, sino porque las documentales que se ha valorado son documentos en original y han generado convicción en el Juzgador, no resultando relevante mencionar una a una cada una de las pruebas aludidas; empero, mucho más si este Juzgado ha otorgado eficacia probatoria a cada uno de los montos que ha efectuado como pagos a favor de la demandante. Sin embargo la demanda resulta ser amparada por cuanto los pagos efectuados por la demandada han sido en montos diminutos en tanto los cálculos se han realizado sobre una base de remuneración computable errada. Por consiguiente, los pagos que ha acreditado la demanda se han descontado uno a uno conforme se aprecia de cada uno de los cuadros de cálculos, sin embargo, al haberse tomado otros montos como base de cálculo, la demanda debe ser amparada. Finalmente si bien es cierto que en audiencia cuando se dio a conocer el fallo se dijo que la demanda es FUNDADA en parte, sin embargo como quiera que luego de valorar uno a uno los medios probatorios de ambas partes se concluye que por aplicación del principio de ultra petita recogido en el artículo 31 de la NLPT, resulta que corresponde amparar la demanda en todos sus extremos, lo que se deja expresa constancia para evitar suspicacias de posibles vicios de nulidad. Empero, el principio de ultra petita y la valoración conjunta de la prueba que ocurre naturalmente al momento de sentenciar, hace que la demanda debe ampararse en todos sus extremos.

v) RESPECTO DE LAS COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO E INTERESES LEGALES.

i) Respecto de los Costos y Costas del proceso este Juzgado advierte que no requiere que éstos conceptos hayan sido peticionados en la demanda para su pronunciamiento en sentencia, pues así se desprende del último párrafo del artículo 31 de la NLPT que establece: "El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación son de expreso pronunciamiento en la sentencia". En ese sentido, para el pago de las Costas y Costos del proceso, es de tener en cuenta que el artículo 14 de la NLPT señala: "La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El Juez exonera al prestador de servicio de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las 70 URP, salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el Juez determina que hubo motivo razonable para demandar". Siendo esta norma de carácter remisorio a los artículos del Código Procesal Civil, corresponde imponerlo a quien es parte vencida, conforme a lo previsto en el artículo 412 del CPC. En ese sentido este Juzgado considera que debe aplicarse la condena de pago de costos dado que la demandada ha mostrado una conducta procesal dilatoria y contraria a la celeridad y los fines del proceso y en tanto la norma permite imponer dicha penalidad al quien es parte vencida se debe aplicar. Por consiguiente, estando a las normas citadas se concluye que se debe imponer a la Demandada "B", a liquidarse en ejecución de sentencia; correspondiendo exonerar del pago de COSTAS en tanto los proceso son gratuitos cuando no superan las 70 URP.

ii) Respecto al pago de Intereses Legales, conforme a lo previsto en la Ley N°25920, este Juzgado considera que al haberse invocado como pretensión accesoria, debe tenerse por amparado y disponerse que se liquide en ejecución de sentencia, conforme a lo ordenado en la parte final del artículo 31 de la NLPT. Para lo cual se debe tener en cuenta el momento de la exigibilidad de la obligación hasta su total cancelación de lo ordenado en sentencia.

IV.- DECISION:

Por las consideraciones antes expuestas y al amparo de los artículos 139 de la

Constitución Política del Estado y el artículo I y 23 de La Nueva Ley Procesal del Trabajo Nro. 29497, en concordancia con los artículos 197 (referido a la valoración conjunta de la prueba) y 200 (referido a la fundabilidad o infundabilidad de la demanda sobre la base de lo probado) del Código Procesal Civil que tiene aplicación supletoria al presente caso, el Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Tumbes IMPARTIENDO Justicia a Nombre de la Nación: **FALLA DECLARANDO:**

1) **FUNDADA** la demanda de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS LABORALES de folios 88 a 93 subsanada de folios 179 a 180, interpuesta por Demandante “A”, contra la Demandada “B”, en consecuencia:

2) **ORDENO** a la demandada “B”: CUMPLA con pagar a favor de la demandante la suma total de: VEINTI NUEVE MIL CUATROCIENTOS VEINTISIETE Y 94/100 SOLES (S/. 29,427.94), precisando que la suma de S/. 11,183.56 es por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario, y la suma de S/. 18,244.38 por concepto de Reintegro de Beneficios Laborales, que comprende: Compensación por Tiempo de Servicios por S/. 3,565.65, Reintegro de Vacaciones Truncas por S/. 9,351.33, Reintegro Gratificaciones por S/. 3,327.40, y Escolaridad por la suma de S/. 2,000.00). Asimismo:

3) **ORDENO** el pago de los Intereses Legales a liquidarse en ejecución de sentencia conforme a lo previsto en la Ley Nro. 25920, desde el momento que resultó exigible el derecho en cada concepto hasta cuando se efectúe la cancelación total de lo ordenado; y CON pago de costos a liquidarse igualmente en ejecución de sentencia y SIN costas del proceso.

4) **TENGASE** por firme y consentida la presente sentencia por el sólo transcurso del plazo impugnatorio vencido los CINCO días, computado a partir del segundo día subsiguiente de entregada (17-03-2016) la copia de la presente sentencia;

5) **TENGASE** por notificadas ambas partes aún cuando no hayan concurrido a la citación programada en Audiencia;

6) **Consentida y/o ejecutoriada** que sea la presente resolución: CUMPLASE Y ARCHIVESE en el modo y forma de ley. Notifíquese.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES
SALA LABORAL PERMANENTE

SALA LABORAL PERMANENTE DE TUMBES

EXPEDIENTE : 00055-2016-0-2601-JR-LA-02
ESPECIALISTA : "W"
DEMANDADO : DEMANDADA "B"
DEMANDANTE : DEMANDANTE "A"

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCION NUMERO DIEZ

Tumbes, seis de mayo del dos mil dieciséis.

VISTO y **OIDOS** en audiencia de vista; Y **CONSIDERANDO**:

I. CUESTION DE LA MATERIA:

Determinar si corresponde confirmar, revocar y/o anular la resolución venida en grado materia de apelación.

II. ANTECEDENTES:

De los actuados se aprecia que la Demandante "A", demanda Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales (folios 81-93), demanda admitida por el Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Tumbes, mediante resolución número dos de fecha ocho de febrero del año dos mil dieciséis (folios 181-183) y con sentencia contenida en la resolución número seis de fecha diecisiete de marzo del dos mil dieciséis (folios 429-445) se declara fundada la demanda Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Reintegro de Beneficios Laborales ordenando a la demandada cumpla con: pagar la suma de veintinueve mil cuatrocientos veintisiete con 94/100 Soles (S/. 29,427.94), el pago de los intereses legales, el pago de costos y sin costas del proceso. Y en razón de los derechos de los justiciables mediante escrito de fecha dieciséis de marzo del dos mil dieciséis (folios 449-454) se interpone

recurso de apelación de auto contra el resolución número cuatro, de fecha once de marzo del dos mil dieciséis, por lo que mediante resolución número siete, de fecha veintiuno de marzo del dos mil dieciséis, se le concede sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida el recurso de apelación de auto; asimismo, con el escrito de fecha veintinueve de marzo del dos mil dieciséis (folios 459-473) la parte demandada interpone el recurso de apelación contra la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha diecisiete de marzo del dos mil dieciséis; concediéndosele mediante resolución número ocho, de fecha cinco de abril del dos mil dieciséis (folios 474-475).

III. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:

3.1. De la Demandada “B”, (Parte Apelante):

La demandada interpuso recurso de apelación de auto contra la resolución número cuatro, de fecha once de marzo del dos mil dieciséis, que resuelve declarar infundada la Excepción de Prescripción de la Acción, cuyos fundamentos son los siguientes:

- a) La demandada expresa que la demandante no ha demostrado con medio probatorio alguno la continuidad de sus labores ni por el Principio de Primacía de la Realidad; asimismo, agrega que ésta ha demostrado fehacientemente que se trata de seis periodos distintos en los cuales ha existido cortes de la relación laboral, por lo que las acciones de cobro de cualquier beneficio social referente a los periodos 2010 y 2011 habrían prescrito.
- b) Con respecto a la continuidad, la apelante sostiene que la demandante no ha demostrado con medio alguno la circunstancia de la relación laboral que en virtud del principio de causalidad se ha venido quebrando lo establecido en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, al haberse vencido el plazo contractual y que en aplicación de la Ley N° 27321 - Ley que regula los plazos de prescripción de las acciones de cobro de beneficios sociales habrían prescrito.
- c) La apelante expresa que el Principio de Primacía de la Realidad tiene como premisa la existencia de documentos y hechos, asimismo, señala que la demandante no ha probado con documento alguno la continuidad alegada por lo que la resolución apelada resultaría ser inmotivada y vulneradora del derecho al debido proceso.

Asimismo, la demandada interpuso un recurso de apelación contra la sentencia

contenida en la resolución número seis de fecha diecisiete de marzo del dos mil dieciséis que declara fundada la demanda Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Reintegro de Beneficios Laborales ordenando a la demandada cumpla con: pagar la suma de veintinueve mil cuatrocientos veintisiete con 94/100 Soles (S/. 29,427.94), el pago de los intereses legales, el pago de costos y sin costas del proceso; sustentando su recurso de apelación en lo siguiente:

a) La parte apelante señala que la demandante tiene el deber de demostrar: la existencia de una relación laboral a plazo indefinido y la continuidad de sus labores durante el record laboral, y no ha demostrado con medio probatorio alguno la continuidad de sus labores ni a través del Principio de Primacía de la Realidad y afirma la apelante que ha demostrado que se trata de seis periodos distintos en los que ha existido cortes de la relación laboral sustentando su dicho en las cartas de liberación de la compensación de tiempo de servicio.

b) Señala que el A quo en los argumentos de la sentencia no explica con logicidad necesaria la existencia de una relación laboral a plazo indefinido y sin solución de continuidad; además, no ha valorado la prueba ofrecida vulnerando principios básicos como el debido proceso e imparcialidad.

c) Con respecto al pago de la indemnización por despido arbitrario, afirma el apelante la existencia de seis periodos distintos que fueron extinguidos por causa establecida en la ley - vencimiento del plazo contractual - y que la indemnización por despido arbitrario se circunscribire al periodo de marzo a diciembre del 2015; agrega, que la demandante no cumplía con la obligación de acudir a sus capacitaciones siendo desaprobada en las evaluaciones del año 2015, por lo que para la apelante no era razonable seguir contando con los servicios de la demandante al haber incurrido en falta grave establecida en inciso a) el artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, demostrado en juicio.

d) Asimismo, manifiesta que en caso de existir despido arbitrario la indemnización debe calcularse según lo establecido en el artículo 56 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, al tratarse de seis periodos distintos en la indemnización se tendría en cuenta el último periodo calculándose en base a la remuneración básica de s/. 925.00, por lo que el A quo no ha observado en la norma laboral vigente y adolece

de vicio de nulidad.

e) Con respecto al extremo de pago de compensación por tiempo de servicio, alega el apelante, al no existir continuidad al no haber prestación de servicio en los meses de enero y febrero de cada año, cuyo reintegro deviene en improcedente, al ser una prestación intermitente y temporal por lo que no podría ser el pago de este beneficio diminuto e incompleto al haberle cancelado a la demandante en forma oportuna y conforme a ley.

f) Con respecto al pago de reintegro de vacaciones, señala que el A quo no ha observado prescrito en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 en cual establece como requisito para el goce del descanso vacacional laborar un año completo de servicios, mucho menos podrá tener derecho a vacaciones trucas siendo la obligación impuesta mediante sentencia nula de pleno derecho.

g) Con respecto al beneficio de gratificaciones de fiestas patrias y navidad, la apelante sostiene que ha demostrado haber pagado oportunamente y conforme a ley, es decir, ha tenido en cuenta los días efectivamente laborados.

h) En el extremo de la escolaridad, manifiesta que la demandante es una trabajadora bajo el régimen de la actividad privada y la Ley N° 30114 en su artículo 7 establece a quienes le corresponde esta bonificación.

IV. PREMISA NORMATIVA:

4.1. Respecto al Recurso de Apelación.

Que la apelación, es uno de los recursos de impugnación que tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior, revise a solicitud de parte la resolución (auto o sentencia) venida en grado, si adolece de vicio o error y proceda a anular o revocarla, ya sea total o parcialmente dictando otra en su lugar u ordenando al A quo, que emita una nueva resolución.

De lo citado, la premisa normativa supletoria que se invoca al proceso laboral es el artículo 364° del Código Procesal Civil señala que "El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente".

V. FUNDAMENTOS DEL SUPERIOR COLEGIADO:

5.1. Respeto de la resolución en cuestión:

5.1.1. Naturaleza del agravio

Respecto a los recursos de apelación interpuestos por la Demandada “B”, en contra el resolución número cuatro, de fecha once de marzo del dos mil dieciséis, y la resolución número seis de fecha diecisiete de marzo del dos mil dieciséis, arguye en la naturaleza del agravio - numeral II de los recursos- al no valorar los medios probatorios ofrecidos vulnerando el derecho al debido proceso y otro de naturaleza económica.

5.2. Fundamentos de la Apelación

PRIMERO: En relación a la excepción de prescripción, deducida por la demandada (folio 449- 454), es de señalar, que por la naturaleza de la pretensión postulada en la demanda, la petición sobre indemnización por despido arbitrario y pago de reintegro de beneficios sociales presentada por la Demandante “A”, (folios 88-93), requiere de una actividad probatoria enfocada sobre la fecha en que se inició el decurso prescriptorio, y de ser el caso, los que comprueben que no haya acontecido ninguna situación que constituya causal de suspensión o interrupción del plazo prescriptorio; por ello, es necesario establecer si se trata de contratos de trabajo por necesidad del mercado o la existencia de la desnaturalización; a fin de establecer el inicio del plazo prescriptorio.

SEGUNDO: El contenido esencial del derecho al trabajo, definido por el Tribunal Constitucional, consiste en el derecho a acceder y permanecer en un puesto de trabajo; es decir, la preeminencia del sistema de contratación laboral a plazo indefinido. Con la temporalidad indeterminada de los contratos laborales se busca armonizar la legislación ordinaria con las disposiciones de la Constitución Laboral, en cuanto a que el trabajo sea base de bienestar social y un medio de realización de la persona (artículo 22 de la Constitución). Así en un sistema en el que prime la posibilidad de celebrar indiscriminadamente contratos temporales de trabajo, la continuidad laboral del trabajador se ve potencialmente afectada y, por consiguiente, vulnerado el derecho fundamental al trabajo como exigencia esencial para el desarrollo personal y familiar de cada individuo⁴.

⁴ García Manrique, De Lama Laura & Quiroz Estado. Manual de Contratación Laboral. Análisis Legal,

TERCERO: Con respecto al régimen laboral de los docentes en la educación privada, el artículo 13 y 15 de la Ley del Profesorado N° 24029 y el artículo 6 de la Ley de Promoción de la Inversión en la Educación señala que el personal docente de las Instituciones Educativas Particulares, bajo relación de dependencia, se rigen a las reglas aplicables del régimen laboral de la actividad privada; lo que incluye a la legislación referida a los descansos remunerados de los trabajadores de dicho régimen, conforme lo mencionado en el considerando noveno de la Casación Laboral N° 2039-2013- La Libertad.

CUARTO: El artículo 4 del Decreto Legislativo N° 728 señala que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, como regla general; sin embargo, el artículo 53 de la misma ley, da la posibilidad de contratar mediante contratos sujetos a modalidad⁵, de forma excepcional; por lo que todo empleador al contratar personal mediante contratación sujeta a modalidad deberá respetar las formalidades de ley⁶.

En el caso de autos, ha quedado demostrado que la demandante ha laborado para la institución educativa privada durante los periodos: del 06 de abril al 31 diciembre 2010, del 04 de marzo al 31 diciembre 2011, del 06 de marzo al 31 diciembre 2012, del 01 de marzo al

31 diciembre 2013, del 04 de marzo al 31 de diciembre 2014 y del 02 de marzo al 31 diciembre 2015, cuyos contratos de trabajos han sido admitidos y valorados en el presente proceso.

El régimen laboral peruano, entre otros criterios, es aplicable los principios de continuidad y causalidad, teniendo en cuenta que el primero está referido a resguardar la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo en función de la vigencia de contratación de trabajo, mientras que la causalidad tiene un campo de acción más profundo por la cual la vinculación debe sujetarse exhaustivamente a causas objetivas (desarrolladas normativamente) que aseguren su validez y cuyo

Doctrinario y Jurisprudencial. Gaceta Jurídica. Primera Edición, Febrero 2016. Lima. Pág. 56-57.

5 Cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa; así como cuando exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

6 Artículo 72 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

incumplimiento determina su desnaturalización⁷. En el presente caso, la demandada, en los seis contratos celebrados con la demandante (folios 98-109), si bien es cierto, constan por escrito y ha establecido el tiempo de duración de la contratación; sin embargo, no ha señalado la causa objetiva que justifique la contratación laboral en dichos contratos, conforme lo señala el artículo 58° de la Ley de productividad y Competitividad laboral, ni tampoco ha existido un incremento sustancial en el número de alumnos de dicha institución educativa privada que justifique la contratación, acreditado mediante el Acta de Inspección (folio 86-87); asimismo, ha excedido el plazo máximo de contratación aplicables a contratos sujetos a modalidad, de 5 años, conforme al artículo 74 del Decreto Legislativo N° 728, por lo que, es obvio la existencia de la desnaturalización de contratos bajo modalidad por fraude a ley, al pretender la demandada que una verdadera relación laboral indeterminada sea regida por las normas que regulan la contratación sujeta a modalidad. En consecuencia, la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado; procediendo sólo su despido por existencia de causa justa y debidamente comprobada. Por esta consideraciones, es correcta la decisión al declarar infundada el excepción de prescripción, al haberse extinguido el vínculo laboral de forma arbitraria el 31 de diciembre del 2015 y siendo la demanda presentada el 22 de enero del 2016, fecha en que aún no ha prescrito la pretensión de beneficios sociales de los años 2010 y 2011.

QUINTO: Con respecto a la atribución de falta grave a la demandante, en el presente caso, la demandada no la realizado ningún procedimiento de despido; conforme al artículo 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en la que se respete el principio del debido proceso (incluye un debido procedimiento) en el cual la demandante haya podido ejercer su derecho de defensa, ni tampoco se le comunicó la causa de su despido; por lo que es de considerarse un despido arbitrario en la modalidad de incausado.

SEXTO: Por lo expuesto en los párrafos anteriores, al haberse demostrado la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado y el despido incausado, cuya sanción al importar la recomposición jurídica de la relación de trabajo como si ésta nunca se hubiera interrumpido determina no sólo el hecho del pago por indemnización por despido arbitrario, sino también a que se le reconozca todos

⁷ Gonzales Ramírez, Luis Álvaro. Soluciones Laborales N° 100. Abril 2016. Gaceta Jurídica. Pág. 16.

aquellos derechos con contenido económico cuyo goce le hubiera correspondido durante el periodo de la relación laboral y en caso que la demandada haya efectuado algún pago, se realizará las deducciones respectivas. Es necesario para el cálculo de los montos tener presente que en los contratos de trabajo de los años 2010, 2014 y 2015, no incluye el beneficio de asignación familiar, caso contrario, sucede en los contratos de los años 2011, 2012 y 2013 en que se señala que el monto de remuneración incluye asignación familiar; además, que el concepto "0909 MOV. SUPEDIT A ASIST CUBRE TRASLADO" que otorgó la demandada en beneficio de la demandante, es una remuneración no computable conforme a los prescrito en el inciso e) y i) del artículo 19 de la Ley de Compensación por tiempo de servicio.

SÉTIMO: Indemnización por Despido Arbitrario.

Para determinar el monto que le corresponde a la accionante por Indemnización por despido arbitrario, conforme a lo previsto en el artículo 38 del Decreto Supremo N° 003-97-TR8 le corresponde una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones y las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos según corresponda; concordante con el artículo 55 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo⁹ que establece que remuneración que servirá de base para el pago de la indemnización corresponde a la remuneración percibida por el trabajador al momento del despido, para ello se deberá tomar en cuenta la última remuneración mensual perciba por la demandante, es decir, la boleta de pago correspondiente al mes de diciembre del 2015 (folio 173), en consecuencia, le correspondería el pago de s/ 9,249.48 (nueve mil doscientos cuarenta y nueve con 48/100 soles) por concepto de indemnización por despido de acuerdo al siguiente detalle:

8 Artículo 38 del Decreto Supremo N° 003-97-TR: La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

9 Artículo 55.- La remuneración que servirá de base para el pago de la indemnización prevista en el Artículo 71 de la Ley, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido. Para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas se tomará en cuenta el criterio establecido en el Decreto Legislativo N° 650. Tratándose de trabajadores remunerados a comisión porcentual o destajo, la remuneración mensual ordinaria es equivalente al promedio de los ingresos percibidos en los últimos seis (6) meses anteriores al despido o durante el periodo laborado, si la relación laboral es menor de seis (6) meses

INGRESO	06/04/2010
CESE	31/12/2015
TIEMPO DE SERVICIO	5 AÑOS, 8 MESES Y 25 DÍAS
REMUNERACION ORDINARIA (RO)	1075.00
5 AÑOS X 1.5 RO	8062.50
8 MESES (1.5 RO/12 *8)	1075.00
25 DIAS (1.5 RO/360*25)	111.98
TOTAL POR DESPIDO ARBITRARIO	9249.48

OCTAVO: Compensación por Tiempo de Servicio.

De acuerdo con lo dispuesto por la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aplicable al presente caso, para la determinación del monto por compensación por tiempo de servicio, se deberá tener en cuenta la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre de cada año, calculándose en tantos dozavos como meses completos que haya laborado el trabajador en el semestre respectivo. Comprende como remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador¹⁰, incorporándose las remuneraciones de periodicidad semestral a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo¹¹. De la revisión de la revisión del expediente se ha corroborado que la demandada a cancelado por concepto de CTS la suma de S/. 5, 236.93 soles; quedando pendiente de cancelar a la demandante la suma de S/. 3,314.93 (tres mil trescientos catorce con 93/100 soles), cuyo cálculo se detalla a continuación:

Cálculo de Compensación por Tiempo de Servicios: Según D.S N° 001-97-TR

10 Artículo 9.- Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.

11 Artículo 18.- Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. Las remuneraciones que se abonan por un período mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un doceavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables. Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre pero superior a un mes, se incorporan a la remuneración computable aplicándose la regla del Artículo 16 de la presente Ley, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada período de seis.

INICIO	06/04/2010
CESE	31/12/2015
Tiempo de servicio	5 años, 8 meses, 25 días
R.C 2010	1,180.00
R.C 2011	1,305.00 (incl. Asig. Familiar)
R.C 2012	1,300.00 (incl. Asig. Familiar)
R.C 2013	1,500.00 (incl. Asig. Familiar)
R.C 2014	1300.00 + 75.00 (A. F.)
R.C 2015	1000.00 + 75.00 (A. F.)

DETALLE		MESES	CALCULO LEGAL	PAGOS EFECTUADOS	PENDIENTE DE CANCELAR
06/04/2010	31/10/2010	6 meses y 25 días	753.03	639.17	113.86
01/11/2010	30/04/2011	6 meses	764.68	217.5	547.18
01/05/2011	31/10/2011	6 meses	771.04	776.78	-5.74
01/11/2011	30/04/2012	6 meses	768.09	216.67	551.42
01/05/2012	31/10/2012	6 meses	868.09	722.22	145.87
01/11/2012	30/04/2013	6 meses	740.83	208.33	532.50
01/05/2013	31/10/2013	6 meses	740.83	700.69	40.14
01/11/2013	30/04/2014	6 meses	823.75	200	623.75
01/05/2014	31/10/2014	6 meses	812.34	666.67	145.67
01/11/2014	30/04/2015	6 meses	662.34	166.67	495.67
01/05/2015	31/10/2015	6 meses	635.15	555.56	79.59
01/11/2015	31/12/2015	2 meses	211.72	166.67	45.05
			8,551.86	5,236.93	3,314.93

NOVENO: Vacaciones.

En el fundamento noveno de la Casación Laboral N° 2039 -2013- La Libertad, se ha señalado que los docentes de las instituciones educativas particulares, bajo la relación de dependencia, a las reglas aplicables del régimen laboral de la actividad privada, les corresponde el derecho de gozar de sesenta días de vacaciones anuales pagadas porque así lo disponen los artículos 13 y 15 de la Ley del Profesorado; asimismo, en el artículo 66 de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 establece que el régimen para el profesor que se desempeña en el área de gestión pedagógica goza de sesenta días anuales de vacaciones; en este orden de ideas, deviene en procedente el pago de las mismas al haberse demostrado en el caso de autos el vínculo laboral. Siendo la remuneración computable la equivalente a la que el

trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando y las vacaciones trucas, se originan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a gozar de vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones trucas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes (días) se calcularán por treintavos. Detallando en el cuadro siguiente su cálculo:

Inicio	06/04/2010
Cese	31/12/2015
T. servicio	5 años, 8 meses, 25 días
R.C 2010	1,180.00
R.C 2011	1,305.00 incl. AS
R.C 2012	1,300.00 incl. AS
R.C 2013	1,500.00 incl. AS
R.C 2014	1300 + AS
R.C 2015	1000 + AS

Año Laborado	Sueldo por mes Trunco	Enero-Febrero	Pagos efectuados	Saldo
2010-trunco	868.61	1,737.22	983.33	753.89
2011	1,305.00	2,610.00	1,083.33	1,526.67
2012	1,300.00	2,600.00	1,083.33	1,516.67
2013	1,500.00	3,000.00	1,041.67	1,958.33
2014	1,375.00	2,750.00	1,000.00	1,750.00
2015	1,075.00	2,150.00	833.33	1,316.67
				8,822.23

DECIMO: Gratificaciones

El otorgamiento de dicho derecho está regulado en el Ley N° 27735 y su reglamento (Decreto Supremo N° 005-2002-TR), cuya remuneración computable de fiestas patrias y navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre de cada año laborado, recibiendo el trabajador una remuneración íntegra en caso que haya laborado todo el semestre y se reduce proporcionalmente en su monto cuando el periodo de servicios sea menor¹²; incluyéndose el 9% del monto total (correspondiente al aporte de EsSalud), por concepto de bonificación extraordinaria.

¹² Artículo 3 del Reglamento que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad.

Siendo su cálculo el siguiente:

Año	Gratificación	Gratificaciones Pendientes	Gratificaciones Pagadas	Gratificaciones que debe percibir
2010	Fiestas Patrias	643.10	643.10	-
	Navidad	1,346.15	1,286.20	59.95
2011	Fiestas Patrias	1,422.45	1,077.33	345.12
	Navidad	1,422.45	1,489.67	-67.22
2012	Fiestas Patrias	1,417.00	944.67	472.33
	Navidad	1,417.00	1,417.00	-
2013	Fiestas Patrias	1,635.00	908.33	726.67
	Navidad	1,635.00	1,362.50	272.50
2014	Fiestas Patrias	1,498.00	933.33	564.67
	Navidad	1,498.00	1,400.00	98.00
2015	Fiestas Patrias	1,171.75	726.67	445.08
	Navidad	1,171.75	1,090.00	81.75
		16,277.65	13,278.80	2,998.85

DECIMO PRIMERO: Escolaridad

En nuestro país, salvo el caso del régimen especial de construcción civil o a quienes les corresponda en virtud de convenios individuales o colectivos, no existe norma legal que disponga la obligatoriedad del otorgamiento de un bono por escolaridad para empresas e instituciones del sector privado. Caso contrario, es en el sector público, pues la Quinta Disposición Transitoria del Texto Único Ordenando de la Ley N° 28411 -Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto señala: "1. Las Entidades del Sector Público, independientemente del régimen laboral que las regule, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas, únicamente, hasta doce remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y un aguinaldo o gratificación por Navidad, según corresponda. 2. Las Leyes de Presupuesto del Sector Público fijan los montos que por concepto de Aguinaldos o Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, según corresponda, y Bonificación por Escolaridad, se otorgan a los funcionarios, servidores, obreros, personal sujeto a Carreras reguladas por Leyes específicas, así como a los pensionistas del Sector Público. (...)". La demandante laboraba para una institución del sector privado de la Demandada "B", por lo que no le corresponde dicho beneficio, en consecuencia, la demanda deviene ser desestimada en este extremo.

DECIMO SEGUNDO: La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, mediante Sentencia del EXP. N.º 2192-2004-AA /TC (fundamento 15), señala: "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad (...)", estando a ello se entiende que el Juez para resolver un caso en concreto debe de realizar un análisis integral de los argumentos vertidos por ambas partes y los medios probatorios incorporados al proceso, con una profunda valoración y comprensión de los hechos, ello en relación con las normas aplicables para llegar a una adecuada conclusión, lo que se ve reflejado en sentencia -resolución número seis de fecha diecisiete de marzo del dos mil dieciséis. Sin embargo, se advierte que el A quo que ha incurrido en errores aritméticos o de cálculos en los montos de indemnización por despido arbitrario y beneficios laborales, por lo que se debe reformar el quantum impuesto que deberá recibir la demandante por cada uno de dichos conceptos.

VI. CONCLUSIÓN:

Conforme a la norma legal antes acotado, las consideraciones esgrimidas precedentemente y con las facultades conferidas por la Constitución Política del Estado, la Ley Orgánica del Poder Judicial, Sala Laboral de Apelaciones de Tumbes, **POR UNANIMIDAD, FALLO:**

1. DECLARARON INFUNDADO el recurso de apelación de auto interpuesto por la Demandada "B", mediante escrito de fecha once de marzo del dos mil dieciséis, en consecuencia **CONFIRMARON** la resolución número cuatro de fecha once de marzo del dos mil dieciséis, que resuelve declarar infundada la excepción de prescripción.

2. INFUNDADO el recurso de apelación de sentencia interpuesto por la Demandada "B", mediante escrito de fecha dieciséis de marzo del dos mil dieciséis; en consecuencia, **CONFIRMAR** la resolución número seis de fecha diecisiete de marzo del dos mil dieciséis que declara fundada la demanda de indemnización por despido arbitrario y pago de reintegro de beneficios laborales, **REFORMANDOLA** en el quantum, en la suma de S/. 24,385.49 (veinticuatro mil trescientos ochenta y cinco con 49/100 soles), precisando que la Suma de S/. 9, 249.48 es por concepto de

indemnización por despido arbitrario, y la suma de S/. 15,136.01 por concepto de reintegro de beneficios laborales que comprende: Compensación por Tiempo de Servicio por S/. 3,314.93, reintegro de vacaciones truncas por S/. 8,822.23 y reintegro de gratificaciones por S/. 2,998.85, conforme se detalla en los considerandos sétimo, octavo, noveno y décimo, respectivamente.

3. REVOCANDO en el extremo del beneficio de escolaridad.

4. NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE el presente cuaderno en el día, al juzgado de origen para los fines de ley

ANEXO 2

Definición y operacionalización de la variable e indicadores - Sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: 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. 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</p>

			expresiones ofrecidas. Si cumple
		Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p>

		PARTE CONSIDERATIVA		<p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse</p>

			<p>la norma, según el juez). Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
		<p>PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia</p>

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

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<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 align="center">Introducción</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>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</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si</p>

				<p>cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
			<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/ (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. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante. 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>

		CONSIDERATIVA	<p style="text-align: center;">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</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del</p>
--	--	----------------------	---

				<p>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>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si</p>

				<p>cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
		RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa). Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p>

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

				<p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
--	--	--	--	--

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? **Sí cumple**

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Sí cumple**
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Sí cumple**
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Sí cumple**

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la

prueba, para saber su significado. **Sí cumple**

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

ANEXO 4

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

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

8. Calificación:

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

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

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

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

9. Recomendaciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

- ✦ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.

- ✦ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

- ✦ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

- ✦ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

dimensiones,..... Y..., que son baja y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

♣ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

♣ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

♣ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.

♣ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

♣ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores

♣ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

✧ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

✧ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

✧ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus*

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

⤴ La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

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

Cuadro 5

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

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

Ejemplo: 14, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los

resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

Fundamentos:

✧ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

✧ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

✧ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

✧ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

✧ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.

✧ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

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

Fundamentos

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

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

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación 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 sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; contenido en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02, en el cual han intervenido en primera instancia juez “X” y en segunda instancia juez superior “Y”, del Distrito Judicial de Tumbes.

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.

Tumbes, 26 de enero del 2019.



DIANA STEFANÍA SAAVEDRA ZÁRATE

DNI N° 45422706

	<p>Tumbes, Diecisiete de Marzo Dos Mil Dieciséis.-</p> <p>VISTOS:</p>	<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, etc. Si cumple</i></p>														
<p>Postura de las partes</p>	<p>Vistos y Oídos los autos corresponde emitir sentencia en la demanda de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES a fin de que se ordene a la demandada le pague la suma de VEINTICURATRO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE CON 96/100 SOLES (S/.24, 959.96), precisando que por el primer concepto solicita el pago de la suma de ONCE MIL SETECIENTOS CON 00/100 SOLES (S/.11,700.00 SOLES), en tanto que por el segundo concepto solicita el pago de TRECE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE CON 96/100 SOLES (S/. 13,259.96 SOLES) que comprende: Compensación por Tiempo de Servicios por S/. 9.099.96, Reintegro de Vacaciones Truncas por S/. 760.00, Reintegro Gratificaciones por S/. 1, 900.00, y Escolaridad por la suma de S/. 1, 500.00); demanda interpuesta por Demandante “A”, contra Demandado “B”, representada por “N”, más intereses legales, costas y costos del proceso, tramitado en la Vía del Proceso Ordinario Laboral;</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					<p>X</p>									<p>10</p>

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

	<p>que ya no me renovarían contrato; d) Que con fecha 28 de Diciembre del 2015 mediante carta notarial hice llegar mi inquietud, así como mi derecho de protección al despido arbitrario por haber superado los cinco años de contrato de servicios y que sin embargo con fecha 04 de enero del 2016, por la cual me comunica la demandada vía carta notarial la conclusión definitiva de mi contrato de servicios y el cese del vínculo laboral que veníamos sosteniendo con la demandada institución educativa; e) Que en efecto, es así como queda probado que para la demandada institución educativa, he venido trabajando desde el 06 de abril del 2010 desempeñando el cargo de Profesor de Aula y así mismo percibiendo un haber ordinario mensual por la suma de S/. 1,300.00; f) Que conforme a lo anteriormente expuesto y a los medios probatorios aportados de esta parte, la demandada ha incurrido en evidente despido arbitrario, por lo que de acuerdo al art. 38 TUO de la Ley de Productividad y Competitiva Laboral, aprobado por D.S. N°003-97-TR, me corresponde una indemnización especial equivalente a una remuneración y media por cada año de servicios; y asimismo de los beneficios de escolaridad, gratificaciones y vacaciones truncas no se me ha cancelado correctamente, por lo que acompaño una liquidación de parte por el monto demandado.</p>	<p><i>de las pruebas), etc. Si cumple/</i> 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).</i>Si cumple 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede del uso de tecnicismos), etc. Si cumple.</i></p>									
<p>Motivación del derecho</p>	<p>ii) Pretensión y Argumentos de la Demandada: La demandada con fecha 09-03-2016, en Audiencia de Conciliación hace entrega del escrito de contestación de demanda, advirtiéndose que en su petitorio solicita se declare FUNDADA LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE LA ACCION y FUNDADA LA OPOSICIÓN FORMULADA, E INFUNDADA LA DEMANDA EN TODOS SUS EXTREMOS, alegando que: a) Respecto a la EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE LA ACCIÓN. En este punto cabe señalar que dicha incidencia ha sido resuelta mediante Resolución Nro. Cuatro que la declara INFUNDADA, por lo que carece de objeto reproducir hechos que ya han sido objeto de pronunciamiento judicial (ver Acta de Audiencia de Juzgamiento); b) Respecto de la contestación de la demanda como defensa de fondo. b.1.- La niega y contradice alegando que se trata de seis periodos laborales iniciados cada uno desde el mes de marzo hasta el mes de diciembre de cada año y que la materia controvertida se centra desde el 02 de marzo del año 2015 hasta el 31 de diciembre del año 2015 para la liquidación de un supuesto despido arbitrario. b.2.- Asimismo con las boletas de pago demuestra que la última remuneración no es de S/. 1, 300 soles sino de S/. 925.00, con lo que acredita que cada relación laboral se ha vendió extinguiendo por vencimiento de plazo y prueba de ello son las cartas de liberación de la CTS. b.3.- Que el record laboral no es 5 años 9 meses sino de 9 meses 29 días, por tanto la liquidación de beneficios sociales y de indemnización está equivocada y hasta temeraria.</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), etc. Si cumple</i> 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), etc. Si cumple</i> 3. Las razones se</p>			<p>X</p>						<p>20</p>

<p>Respecto de la terminación de la relación laboral, la actora alega haber tenido una sola relación laboral con solución de continuidad, sin haber demostrado continuidad, y que conforme al artículo 23 de la NLPT corresponde probarlo a quien afirma los hechos, pues no es cierto que haya renovación de contratos, dado que no se ha probado la existencia de alguna adenda. b.4.- Que el contrato del 02 de marzo al 31 de diciembre del año 2015 es por necesidad de mercado, y que ante la carta notarial del 28-12-2015 se le contesta el 04 de enero del año 2016 haciéndole saber que la relación laboral no era continua sino que se trata de un período laboral distinto cuyo término es por haberse vencido el plazo del contrato, conforme al inc. 3 del artículo 16 del D.S. Nro. 003-97-TR., demostrando con ello que no estamos ante un despido ilegal, por lo que la conducta de la actora linda con la coacción delito tipificado en el artículo 151 del CP. b.5.- Es necesario se descarte la idea de la existencia de un Despido Arbitrario, debido a que la demandante presenta una Resolución Administrativa emitida por SUNAFIL del fecha 12-01-2016 consistente en el Acta de inspección en donde el Inspector además de constatar que la ahora demandante no había aprobado las últimas evaluaciones y ni mucho menos acudía a las capacitaciones organizadas por el consorcio de Colegio Católicos lo que implica causa justa de despido, por lo que dicha documental no es un medio idóneo para acreditar el despido arbitrario. b.6.- Que de ser posible la existencia de un despido arbitrario la demandante ha incurrido en falta grave previsto en el Inc. a) del D:S: Nro. 003-97-TR al no haber cumplido con sus obligaciones de capacitación y el inc. b).referido al rendimiento deficiente, invocando asimismo el artículo 56 del D. S. 001-97 en tanto no se acumula el tiempo de servicio en caso de reingreso b.7.- Respecto del pago de Escolaridad alega que es un derecho a trabajadores del régimen público y no corresponde a los del régimen privado, y que mal puede ser que la accionante peticione derechos laborales por los meses de enero y febrero, y que no están de acuerdo con los montos peticionados, dado que son una institución que cumple con la normatividad vigente. Finalmente señala que las cartas de liberación de TCS demuestran la existencia de periodos diferentes y no hay continuidad, e igualmente para las vacaciones trucas no ha cumplido con el requisito de ley que es haber trabajado un año. Por lo que solicita que se declarada INFUNDADA la demanda en todos sus extremos. Se deja constancia que dicha contestación de demanda ha sido oralizada (Exposición de Hechos) en el minuto 12:02 del audio y video.</p> <p>III.- ACTUACION PROCESAL:</p> <p>i) El escrito de demanda corre de folios 88 a 93 y escrito de subsanación a folios 179-180</p> <p>ii) El escrito de contestación de demanda que corre de folios 372 a 402, y anexos</p>	<p>orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada), etc. Si cumple</i></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), etc. Si cumple</i></p> <p>5. “Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos), etc. Si cumple</i>”.</p>																		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de folios 186 a 371.</p> <p>iii) Acta de Audiencia de Conciliación que obra de folios 403 a 405, cuyo desarrollo queda registrado en audio y video, citándose a las partes para el día viernes 11 de marzo del 2016 a horas 09:00 a.m. para la Audiencia de Juzgamiento.</p> <p>iv) Escrito del demandante de fecha 09-03-2016 solicitando reprogramación de Audiencia que corre a Folios 408 a 409.</p> <p>v) Resolución Nro. Tres de fecha 09-03-2016 que declara improcedente el pedido de Reprogramación de Audiencia de Juzgamiento, que corre a folios 410 a 411.</p> <p>vi) Acta de Audiencia de Juzgamiento que obra de folios 413 a 418 cuyo desarrollo queda registrado en audio y video, dictando el fallo dentro de los 60 minutos y citando a las partes para el día Jueves 17 de Marzo del 2016 a horas 3:30 p.m. para la entrega (notificación) de la sentencia.</p> <p>IV.- ANALISIS DEL CASO: NORMA APLICABLE Y VALORACION DE LA PRUEBA.</p> <p>4.1.- DELIMITACIÓN DE LA MATERIA CONTROVERTIDA.</p> <p>i) De las pretensiones materias de juicio señaladas en Audiencia de Conciliación por el Juez y oralizada en Audiencia de Juzgamiento por ambas partes, y sin señalamiento de hechos no necesitados de prueba; corresponde por tanto en base al principio de congruencia procesal señalar a continuación la materia controvertida a fin de delimitar con mayor precisión la parte central del conflicto:</p> <p>a) Determinar si los contratos por necesidad de mercado celebrados entre ambas partes desde el 06 de abril del año 2010 hasta el 31 de diciembre del 2015 dan lugar a calificar como contrato desnaturalizado por principio de continuidad y causalidad; b) Determinar si corresponde la Indemnización por Despido Arbitrario a favor de la accionante por la suma de S/.11,700.00, teniendo en cuenta su condición de docente particular de aula en educación primaria; c) Determinar si corresponde el Pago de Beneficios Sociales por la suma de S/. 13,259.96 que comprende: Compensación por Tiempo de Servicios por S/. 9.099.96, Reintegro de Vacaciones Truncas por S/. 760.00, Reintegro Gratificaciones por S/. 1, 900.00, y Escolaridad por la suma de S/. 1, 500.00), teniendo en cuenta la condición de docente particular, y c) Determinar si corresponde el Pago de los Intereses Legales en caso corresponda.</p> <p>ii) Estas controversias se dilucidarán observando los principios previstos en el artículo I de la NLPT en concordancia con los fundamentos del proceso laboral previsto en el artículo II de la citada Ley, pero guiados por las Reglas de Distribución de la Carga de la Prueba previsto en el artículo 23 de la aludida Ley donde se determina la actuación de la prueba (debate probatorio), y en sintonía</p>																			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>con los principios de la función jurisdiccional recogidos en el artículo 139 de la Constitución Política vigente, correspondiendo analizar el fondo del asunto en base a la prueba admitida y actuada.</p> <p>ii) El Régimen Legal de los Docentes de Instituciones Educativas Particulares.</p> <p>a) Para tener claro el Régimen Legal aplicable a los docentes de Centro Educativos Particulares es necesario tener en cuenta el artículo 261 del D.S. Nro. 019-90-ED (publicado el 29-07-1990), Reglamento de la Ley del Profesorado Nro. 24029 (publicada el 15-15-1984), que establece: "El profesorado del servicio particular está sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Gozan de los derechos estipulados en el artículo 13 de la Ley 25212 excepto de los incisos h), i) y r). Su ingreso será previo contrato de trabajo". Por otro lado el D. Leg. 882 (Ley de Promoción de la Inversión en la Educación) que en su artículo 6 establece: "El personal docente y los trabajadores administrativos de las instituciones educativas particulares, bajo relación de dependencia, se rigen exclusivamente por las normas del régimen laboral de la actividad privada". De cuyas normas se concluye que el régimen laboral del docente escolar del sector privado no tiene una ley propia, pues así lo confirma el Dr. ALVARO GARCIA MANRIQUE, al sostener que "...Este grupo de docentes no está comprendido en el régimen abordado anteriormente, sino que están sometidos al régimen laboral de la actividad privada regulado en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR; sin embargo le son aplicables algunos derechos del régimen público tales como: Jornada de trabajo... y las remuneraciones... En suma, los docentes sometidos al régimen laboral de la actividad privada tienen los mismos derechos que los trabajadores comunes de este sector, llámese modalidades de contratación (a plazo indeterminado, a plazo fijo o tiempo parcial), remuneración mínima vital, asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, entre otros".</p> <p>b) Por lo tanto en el caso de autos las relaciones laborales desarrolladas entre la demandante y la Demandada "B" se sujeta a las disposiciones del D. S. 003-97-TR, Ley de Competitividad y productividad Laboral, y estando a lo expuesto por el Dr. citado se puede colegir que para salvaguarda de los diversos derechos que se deriven (CTS, Vacaciones, Gratificaciones, Escolaridad, Asignación Familiar, etc.) se tutelén bajo los alcances de las normas del sector privado, en una suerte de complementariedad con las normas del Régimen Público del Profesorado. Cabe resaltar que la Ley de la Reforma Magisterial Ley Nro. 29944 publicada el 25 de Noviembre del año 2012, en su DECIMO SEXTA Disposición Complementaria, Transitoria y Final establece derogar, entre otras, a la Ley 24029 y la Ley 29262; sin embargo debe señalarse que al omitir esta nueva Ley</p>																				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>referirse a la remisión que se tenía en el artículo 261 del Reglamento, ello no dificulta aplicar el Régimen Privado dado que se tiene la remisión del D. Leg. 882 antes aludido, debiendo complementarse éste (una suerte de aplicación integradora o interpretación sistemática) con la Ley del Profesorado y/o con la Ley de la Reforma Magisterial por ser ésta la Ley especial y más afín a la materia docente, según sea el caso concreto.</p> <p>iii) La Desnaturalización del Contrato temporal por Necesidad de Mercado.</p> <p>a) Que, para comprender la desnaturalización de los contratos modales se debe tener en cuenta que el derecho laboral se rige por principios, tales como el de causalidad (las razones o motivos objetivos que dan lugar a que se origine la relación laboral), continuidad, protector, irrenunciabilidad de derechos, etc. Por consiguiente la contratación de personal docente en el sector privado como en el caso de autos no sólo se debe limitar a alegar y sostener que su comportamiento (celebración de contratos temporales por necesidad de mercado conforme a las documentales de folios 98 al 109) se ha circunscrito a la exigencia de una sola norma entendida aisladamente del resto de normas o más incorrecto aun cuando se pretende apartar de los principios so pretexto de haber cumplido con lo que exige la norma en su literalidad.</p> <p>b) Que, en el caso concreto se tiene que entre la demandada y la demandante se han celebrado diversos contratos de manera sucesiva, para desempeñarse como docente de primaria con una remuneración que ambas partes acordaban en montos diferentes para cada año, por un periodo que inició desde el 06 de abril del año 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2015. Así tenemos que el primer contrato es desde el 06 de abril al 31 de diciembre del año 2010 (ver folio 98-99 y siguientes) con una remuneración de S/, 1, 180.00 soles, el segundo contrato es desde el 04 de marzo al 31 de diciembre del año 2011 con una remuneración de S/, 1, 305.00, el tercer contrato es desde el 06 de marzo al 31 de diciembre del año 2012 (ver folio 98-99) con una remuneración de S/, 1, 300.00 soles, el cuarto contrato es desde el 01 de marzo al 31 de diciembre del año 2013 con una remuneración de S/, 1, 500.00 soles, el quinto contrato es desde el 10 de marzo al 31 de diciembre del año 2014 con una remuneración de S/, 1,300.00 soles, y el sexto contrato es desde el 02 de marzo al 31 de diciembre del año 2015 con una remuneración de S/, 1, 000.00 soles (según boleta de folios 202 le remuneración incluyendo movilidad asciende a S/. 1, 300.00).</p> <p>c) Que, de las documentales antes señaladas y de cara a la tesis de la demandada donde toda su argumentación gira en torno a que se trata de seis contratos diferentes, dado que se liquidaba los beneficios laborales al finalizar cada contrato, es de precisar al respecto que dichas liquidaciones se aprecian de las propias boletas de pago correspondiente al mes de diciembre de cada año, esto es</p>																			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>desde el año 2010 hasta el año 2015. Asimismo la demandada alega que ha cumplido con el pago de la CTS al haber acompañado las siguientes cartas de liberación de CTS: la de folios 203 correspondiente al año 2010, la de folios 222 correspondiente al año 2011, la de folios 233 del año 2012, la de folios 245 correspondiente al año 2013, la de folios 209 correspondiente al año 2014 y la de 252 correspondiente al año 2015, con lo cual pretende acreditar que se trata de contratos diferentes según el minuto 12:02 así como en sus alegatos finales del minuto 59:00. Sin embargo, ese argumento no es conclusivo dado que previamente debe analizarse los contratos antes referidos a la luz del artículo 58, 74 y 77 inc. a) Y b) del D. S. Nro. 003-97-TR.</p> <p>d) Que, el artículo 58 del D.S. Nro. 003-97-TR señala que: "El contrato temporal por necesidades de mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden satisfacer satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74 de la presente ley. En los contratos temporales por necesidad de mercado deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional". En ese sentido para comprender a cabalidad el sentido de esta norma es pertinente conocer lo establecido en el artículo 74 antes aludido: "Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años".</p> <p>e) Que, de la interpretación sistemática de ambas normas se concluye que los contratos celebrados desde el 06 de abril del año 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2015, son contratos sucesivos que al haber que se han desnaturalizado tanto por haber alcanzado un record laboral de 5 años 8 meses 25 días, esto es ha superado el plazo de 5 años exigido por las normas antes citadas, y por otro lado de los propios contratos destinados únicamente a desarrollar labor docente, hace concluir que tampoco se ajustaba en puridad a un contrato que obedezca a una situación coyuntural, pues así lo corrobora del Acta de verificación de despido</p>																				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Nro. 011-2016-SUNAFIL de fecha 12 de enero del año 2016 que corre a folios 84-90 reiterada de folios 363-366 donde se ha señalado: "...Se advierte que no existiría un incremento sustancial de la demanda, pues el número de alumnos no ha variado sustancialmente y por el contrario se ha mantenido casi estable como menciona la directora". En ese entendido no requiere de mayor actuación probatoria para concluir que los contratos por necesidad de mercado celebrados entre ambas partes han vulnerado el principio de causalidad dado que no existe elementos objetivos para configurar dicha modalidad contractual, más bien por el contrario, conforme a lo expuesto, se trataría de contratos en forma sucesiva con el propósito de eludir los derechos laborales; en tanto que además al haber superado el plazo máximo legal de 5 años como contratos sucesivos, en el supuesto de que hubiere sido correcta la forma contractual al haber superado dicho plazo se pierde o enerva lo coyuntural para tornarse en un vínculo laboral que requiere de una formalización diferente de contratación.</p> <p>f) Empero, aun cuando se hayan efectuado las liquidaciones al término de cada año con pago de beneficios sociales, y aun cuando se haya efectuado las cartas de liberación de CTS como lo alega y acredita la demandada, ello no hace cambiar la situación jurídica que ha adquirido la demandante en su condición de docente de primaria, correspondiéndole por tanto una contratación diferente que por aplicación del artículo 77 inc. a) y b) será una de tiempo indeterminado. Sin embargo como quiera que la demandante no pretende restablecer el vínculo laboral, sino simplemente una indemnización por despido arbitrario y el pago o reintegro de algunos beneficios laborales, corresponde pasar a analizar uno por uno dichos conceptos conforme a su petitorio.</p> <p>iv) Respecto del pago de la Indemnización por Despido Arbitrario.</p> <p>a) Que, la extinción de un contrato de trabajo, puede darse por diversas causas, vale decir o bien se produce por alguno de los supuestos previstos en el artículo 25 concordante con el 24 del D.S. Nro. 003-97.TR, en cuyo caso estaremos ante un despido arbitrario propiamente dicho previsto en el artículo 34, o bien se puede producir por algún supuesto que configura el denominado despido nulo previsto en el artículo 29 del mencionado decreto. Es importante señalar que en el primer caso (despido arbitrario o despido justo por contrapartida) las causales están referidas a la conducta o a la capacidad del trabajador, mientras que el segundo caso está referido cuando el trabajador tiene una condición especial tales como su afiliación a un sindicato o su estado de gestación, etc.</p> <p>b) Para que opere el deber de reparar u ordenar el pago de la indemnización por despido arbitrario al que se refiere el artículo 38 del D.S. Nro. 003-97-TR, es imperativo probar previamente que el rompimiento del vínculo laboral haya sido unilateral y de forma arbitraria, esto es por algunas de las causales previstas en el</p>																				
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>artículo 25 en concordancia con el artículo 34 antes aludido. En ese sentido analizando el caso de autos el hecho concreto y admitido por ambas partes es que la accionante tenía celebrado su último contrato de trabajo cuyo vencimiento era el 31 de diciembre del año 2015, tal como se aprecia del contrato original de folios 14 admitido en el minuto 30:11. Por otro lado, la Orden de Inspección Nro. 011-2016-SUNAFIL de fecha 12 de enero del año 2016 que obra a folios 84 indica en su tenor que con fecha 21 de diciembre del año 2015 la demandada le informó (verbalmente) a la demandante que su contrato no será renovado, lo que motivó que la accionante enviara la Carta Notarial de fecha 28-12-2015 dirigida a la ...demandada haciéndole saber que el contrato modal ha superado el plazo máximo de vigencia exigido por ley, solicitando su renovación, obteniendo respuesta de la demandad con Carta Notarial de fecha 04 de enero del 2016 (ver folios 178-180) donde le comunican que su contrato ha culminado el 31-12-2015 y que la renovación es una facultad exclusiva de la empleadora.</p> <p>c) De su valoración conjunta se concluye que no existió por parte de la demandada atribución de alguna falta prevista en el artículo 25 en la que haya incurrido la accionante (pues de haberlo hecho debió haber acreditado en autos que ha cumplido con el debido procedimiento de despido cursando previamente la Carta de Preaviso y concediendo el plazo de seis días como mínimo para los descargos respectivos, para luego recién emitir la carta de despido), y asimismo se colige de las tres documentales que el 21 de diciembre del año 2015 no es la fecha de despido dado que la demandad sólo se limitó a informarle que su contrato no sería renovado, por consiguiente, se trata de un despido arbitrario en su modalidad de incausado, dado que la demandada sabía mediante carta notarial que los contratos temporales por necesidad de mercado había superado el plazo máximo de vigencia establecido por ley, lo que configura la arbitrariedad al poner fin al contrato sin observar el artículo 74 del D.S. Nro. 003-97 que establece: “Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años”. Tanto más si ésta situación califica un supuesto de desnaturalización de contrato previsto en el artículo 77 inc. a) del D.S. Nro. 003-97-TR.</p> <p>d) Que, estando a lo señalado en el punto anterior, se concluye que el despido arbitrario se ha configurado en el marco del artículo 34 del D.S. Nro. 003-97-TR., en tanto por un lado no se ha atribuido casusa alguna a la actora y por otro</p>																				
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>lado la demandada estaba en la obligación de mantener la continuidad del contrato de trabajo al haber superado el plazo máximo de cinco años al que hace referencia la norma antes citada; permitir la tesis de la demanda que sostiene que se trata de seis relaciones laborales diferentes basado en que practicaban liquidaciones y emitían cartas de liberación de CTS al término de cada uno de los contratos, es desconocer lo prescrito en el artículo 74, en tanto la demandante ha obtenido un record laboral de 5 años 8 meses y 25 días. Por otro lado, tampoco se ha podido probar la causa justa del despido que ha alegado la parte demandada en el minuto 19:43 de la Audiencia de Juzgamiento. Empero, alegar que la demandante no ha cumplido con sus obligaciones de capacitación, sin que se haya respetado el debido procedimiento para los descargos concediéndole el plazo mínimo de seis días que exige el artículo 31, no justifica el actuar de poner fin al contrato de trabajo, y por lo demás el sólo documento denominado "EVALUACION" de fecha 9 de diciembre del año 2015, no basta para probar en juicio la causa justa de despido cuando no se ha respetado el debido procedimiento como se ha señalado y tanto más si se trata de un examen o evaluación aislada (única) que no hay proporcionalidad como para justificar de plano el despido o ruptura del vínculo laboral.</p> <p>e) Que, estando a lo antes expuesto se debe determinar el monto que corresponde a la accionante por Indemnización por despido arbitrario, conforme a lo previsto en el artículo 38 del D.S. Nro. 003-97-TR que establece: "La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba". Por tanto se debe tener en cuenta el record laboral que consiste en 5 años 8 meses y 25 días, dado que inicio a laborar como docente de nivel primario desde el 06-04-2010 y terminó el 31-12-2015 según se aprecia de los contratos que obran en original desde el folio 98 al folio 109 admitidos en el minuto 30:11, coligiéndose del último contrato así como de la última boleta de pago que la remuneración ordinaria asciende a la suma de S/. 1, 300.00 soles, la cual servirá de base de cálculo del derecho a la indemnización por despido arbitrario, conforme al siguiente detalle: INGRESO: 06- abril – 2010 CESE: 31- 12- 2015 TIEMPO DE SERVICIO: 5 Años, 08 Meses y 25 Días REMUNERACIÓN ORDINARIA PARA EL CÁLCULO: S/. 1, 300.00 (Rem. Dic-2015-Art. 38 D.S. 003-97-TR S/. 650.00 - Art. 38° del D.S. N°003-97-TR TOTAL REM. COMPUTABLE S/. 1, 950.00</p>																				
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>LIQUIDACIÓN: 5 Años x S/. 1950.00 = S/. 9,750.00 08 Meses = S/. 1,950.00/12 x 08 = S/. 1,300.00 01 Día = S/. 1950/365 x 25 = S/. 133.56 TOTAL: S/. 11,183.56</p> <p>v) Respecto de los Beneficios Sociales desde abril- 2010 a diciembre- 2015. En base al record laboral de 5 años 8 meses y 25 días y conforme a lo que se ha expuesto hasta aquí, veamos uno por uno sobre los derechos que invoca la accionante como parte de su pretensión:</p> <p>a) El Reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicio: abril -2010 - 2015.</p> <p>a.1.-La Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) es un derecho de todo trabajador que se encuentra dentro del Régimen Labora de la Actividad Privada. Dentro del cual se encuentra la Demandante "A", conforme se ha señalado líneas arriba al analizar el Régimen Legal de los docentes particulares. En ese sentido en el caso de autos la demanda en el marco del artículo 23. 4 procura acreditar el pago de dicho concepto con las siguientes pruebas:</p> <p>A folios 318 al 321 reporte de Interbank de Depósito por la suma de S/. 639.17. Correspondiente al periodo 06-04-2010 al 31-10-2010.</p> <p>A folios 322 al 325 carta acompañado del reporte de Interbank de Depósito por la suma de S/.217.50 correspondiente al periodo 01-11-2010 al 30-04-2011.</p> <p>A folios 302 al 304 carta acompañado del reporte de Interbank de Depósito por la suma de S/.776.78 correspondiente al periodo 01-05-2011 al 31-10-2011.</p> <p>A folios 344 al 346 carta acompañado del reporte de Interbank de Depósito por la suma de S/.216.67 correspondiente al periodo 01-11-2011 al 30-04-2012.</p> <p>A folios 340 al 343 carta acompañado del reporte de Interbank de Depósito por la suma de S/.722.22 correspondiente al periodo 01-05-2015 al 31-10-2012.</p> <p>A folios 293 al 294 reporte de Interbank de Depósito por la suma de S/. 208.33 correspondiente al periodo 01-11-2012 al 30-04-2013.</p> <p>A folios 297 al 300 carta acompañado de reporte de Interbank de Depósito por la suma de S/.700.69 correspondiente al periodo 01-05-2013 al 31-10-2013.</p> <p>A folios 264 a 625 cálculo acompañado del reporte de Interbank de Depósito por la suma de S/.200.00 correspondiente al periodo 01-11-2013 al 30-04-2014.</p> <p>A folios 162 Boleta de pago del mes de Noviembre -2014 donde se aprecia el pago por CTS por la suma de S/. 666.67 correspondiente al periodo 01-05-2014 al 31-10-2014.</p> <p>A folios 166 Boleta de pago del mes de may-2015 donde se aprecia el pago por CTS por la suma de S/. 166.67 correspondiente al periodo 01-11-2014 al 31-04-2015.</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>A folios 277 a 279 carta acompañado del reporte de Interbank de Depósito por la suma de S/.555.56 correspondiente al periodo 01-05-2015 al 31-10-2015.</p> <p>A folios 256 Constancia de depósito por Beneficios Sociales con firma de conformidad de la demandante donde consta la liquidación por CTS trunco la suma de S/. 167.00 correspondiente al periodo 01-11-2015 al 31-12-2015.</p> <p>a.2.- De la valoración conjunta de las pruebas antes detalladas se tiene acreditado que la demandada ha cancelado por concepto de CTS la suma total de CINCO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y SIETE Y 26/100 SOLES (S/. 5, 237.26), pues así se concluye de las pruebas cuyos folios se precisan en el cuadro de liquidación. Monto que será descontado luego de efectuar la liquidación del Cálculo legal que se muestra en el cuadro siguiente. Liquidación practicada conforme al D.S. Nro. 001-97-TR: veamos.</p> <p>Inicio :06/04/2010 Cese :31/12/2015 T. servicio: 5años, 8meses, 25 días Rem. Comp.:</p> <p>2010= S/. 1, 250.80 2011= S/. 1, 522.50 2012= S/. 1, 516.67 - 2013= S/. 1, 750.00 2014= S/. 1, 516.67 2015= S/. 1, 516.67</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Detalle</th> <th>Meses</th> <th>Calculo Legal</th> <th>Pagos efectuados</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>06/04/2010</td> <td>31/10/2010</td> <td>6 m. y 25 d.</td> <td>712.26 639.17-fs. 318----- 73.09</td> </tr> <tr> <td>01/11/2010</td> <td>30/04/2011</td> <td>6 meses</td> <td>761.25 2,17.50- fs.- 322-325 543.75</td> </tr> <tr> <td>01/05/2011</td> <td>31/10/2011</td> <td>6 meses</td> <td>761.25 776.78- fs.- 302-304 00000</td> </tr> <tr> <td>01/11/2011</td> <td>30/04/2012</td> <td>6 meses</td> <td>758.34 216.67- fs.- 344-346 541.67</td> </tr> <tr> <td>01/05/2012</td> <td>31/10/2012</td> <td>6 meses</td> <td>758.34 722.22- fs.- 340-343 36.12</td> </tr> <tr> <td>01/11/2012</td> <td>30/04/2013</td> <td>6 meses</td> <td>875.00 208.33- fs.- 293-294 666.67</td> </tr> <tr> <td>01/05/2013</td> <td>31/10/2013</td> <td>6 meses</td> <td>875.00 700.69- fs.- 297-300 174.31</td> </tr> <tr> <td>01/11/2013</td> <td>30/04/2014</td> <td>6 meses</td> <td>758.34 200.00- fs.- 264-265 558.34</td> </tr> <tr> <td>01/05/2014</td> <td>31/10/2014</td> <td>6 meses</td> <td>758.34 666.67-fs.- 162-----91.67</td> </tr> <tr> <td>01/11/2014</td> <td>30/04/2015</td> <td>6 meses</td> <td>758.34 166.67-fs.- 166-----591.67</td> </tr> <tr> <td>01/05/2015</td> <td>31/12/2015</td> <td>6 meses</td> <td>758.34 555.56- fs.- 277-279 202.78</td> </tr> <tr> <td>01/11/2015</td> <td>31/12/2015</td> <td>2meses</td> <td>252.67 167.00-fs.- 256-----85.67</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Monto to tal que se a deuda por CT S</td> <td>3, 565.65</td> </tr> </tbody> </table> <p>Por consiguiente restando el monto que ha acreditado su pago conforme al descuento efectuado en el cuadro, se concluye que la deuda pendiente por reintegro de CTS asciende a la suma de TRES MIL QUINIENTOS SESENTA Y</p>										Detalle	Meses	Calculo Legal	Pagos efectuados	06/04/2010	31/10/2010	6 m. y 25 d.	712.26 639.17-fs. 318----- 73.09	01/11/2010	30/04/2011	6 meses	761.25 2,17.50- fs.- 322-325 543.75	01/05/2011	31/10/2011	6 meses	761.25 776.78- fs.- 302-304 00000	01/11/2011	30/04/2012	6 meses	758.34 216.67- fs.- 344-346 541.67	01/05/2012	31/10/2012	6 meses	758.34 722.22- fs.- 340-343 36.12	01/11/2012	30/04/2013	6 meses	875.00 208.33- fs.- 293-294 666.67	01/05/2013	31/10/2013	6 meses	875.00 700.69- fs.- 297-300 174.31	01/11/2013	30/04/2014	6 meses	758.34 200.00- fs.- 264-265 558.34	01/05/2014	31/10/2014	6 meses	758.34 666.67-fs.- 162-----91.67	01/11/2014	30/04/2015	6 meses	758.34 166.67-fs.- 166-----591.67	01/05/2015	31/12/2015	6 meses	758.34 555.56- fs.- 277-279 202.78	01/11/2015	31/12/2015	2meses	252.67 167.00-fs.- 256-----85.67	Monto to tal que se a deuda por CT S			3, 565.65									
Detalle	Meses	Calculo Legal	Pagos efectuados																																																																							
06/04/2010	31/10/2010	6 m. y 25 d.	712.26 639.17-fs. 318----- 73.09																																																																							
01/11/2010	30/04/2011	6 meses	761.25 2,17.50- fs.- 322-325 543.75																																																																							
01/05/2011	31/10/2011	6 meses	761.25 776.78- fs.- 302-304 00000																																																																							
01/11/2011	30/04/2012	6 meses	758.34 216.67- fs.- 344-346 541.67																																																																							
01/05/2012	31/10/2012	6 meses	758.34 722.22- fs.- 340-343 36.12																																																																							
01/11/2012	30/04/2013	6 meses	875.00 208.33- fs.- 293-294 666.67																																																																							
01/05/2013	31/10/2013	6 meses	875.00 700.69- fs.- 297-300 174.31																																																																							
01/11/2013	30/04/2014	6 meses	758.34 200.00- fs.- 264-265 558.34																																																																							
01/05/2014	31/10/2014	6 meses	758.34 666.67-fs.- 162-----91.67																																																																							
01/11/2014	30/04/2015	6 meses	758.34 166.67-fs.- 166-----591.67																																																																							
01/05/2015	31/12/2015	6 meses	758.34 555.56- fs.- 277-279 202.78																																																																							
01/11/2015	31/12/2015	2meses	252.67 167.00-fs.- 256-----85.67																																																																							
Monto to tal que se a deuda por CT S			3, 565.65																																																																							

<p>CINCO Y 65/100 SOLES (S/. 3,565.65).</p> <p>b) Respecto del Reintegro de las Vacaciones por los años 2010 al 2015</p> <p>En virtud del artículo 261 del D.S. Nro. 019-90-ED el docente privado tiene derecho a gozar de 60 días de vacaciones anuales y pagadas porque así lo disponen los artículos 13 y 15 de la Ley del profesorado. Nro. 24029, así como la Indemnización por el no goce oportuno de este derecho por disposición del artículo 23 del D. Leg. 713. Es pertinente señalar que la Ley de Reforma Magisterial Nro. 29944 en su artículo 66 recoge regulación similar que la norma antes citada, al establecer que corresponde al profesor que desempeña en el área de gestión pedagógica, gozar de 60 días anuales de vacaciones. Por otro lado resulta pertinente tener en cuenta lo resuelto en la CASACION Nro. 2039-2013-LA LIBERTAD donde precisa en su Décimo noveno considerando lo siguiente: "Anótese que la estructura de la indemnización vacacional prevista en el artículo 23 del D. Leg. 713, ante el no disfrute del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, está compuesta de tres conceptos: i) Una remuneración por el trabajo realizado; ii) una remuneración por descanso vacacional adquirido y no gozado; iii) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso vacacional...". Por consiguiente en el caso de autos se colige que la demandante no ha realizado trabajo efectivo durante los meses de enero y febrero de cada año desde el 2010 hasta el año 2015, dado que el año lectivo es desde el mes de marzo a diciembre de cada año, y por otro lado se advierte que sí ha gozado del descanso vacacional, por lo tanto en criterio de justicia y conforme a la estructura de la indemnización vacacional antes aludida, le correspondería percibir solo la indemnización equivalente a un sueldo por cada mes, esto es, una por enero y otra por febrero de cada año, teniendo en cuenta la remuneración que percibía en cada año según su contrato. Si bien es cierto que se han efectuado pagos, es necesario proceder a efectuar la liquidación correspondiente teniendo en cuenta la remuneración computable, dado que ésta se constituye por montos diferentes en cada año. Por lo que luego de la Liquidación se procederá a efectuar el descuento del monto que se ha acreditado su pago oportuno por parte de la demandada en valoración conjunta de las boletas de pago ofrecidas por la propia demandante. Veamos:</p> <p>Inicio: 06/04/2010 Cese: 31/12/2015 T. servicio: 5años, 8meses, 25 días Rem. Comp.:</p> <p>2010= S/. 1, 180 - 2011= S/. 1,305.00 -</p>																			
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2012= S/. 1, 300.00 + 9% 2013= S/. 1, 500.00+ 9% 2014= S/. 1, 300.00+ 9% 2015= S/. 1, 300.00+ 9%													
Año	Fiestas	Navidad	Pagos efectuados	Saldo Adeudado									
Laborado	patrias		según pruebas										
Año 2010- t.	643.10	1	1, 929.30-fs	0000									
Año 2011	1, 422.45	1, 422.45	2, 507.00-fs-126-133	337.9									
Año 2012	1, 417.00	1, 417.00	2,361.67-fs.- 138-143	472.33									
Año 2013	1, 635.00	1, 635.00	2, 270.83-fs-148-208	999.17									
Año 2014	1, 417.00	1, 417.00	2, 333.33- fs.- 58-163	500.67.									
Año 2015	1, 417.00	1, 417.00	1, 816.67-fs-168-173	1, 017.33									
Monto total que se adeuda por reintegro de Vacaciones				3, 327.40									
<p>Este consolidado demuestra que se ha acreditado que la demanda ha cancelado la suma de TRECE MIL DOSCIENTOS DIECIOCHO Y 80/100 SOLES (S/. 13, 218.80). Por tanto el monto adeudado como reintegro a favor de la demandante, descontando los pagos efectuados, asciende a TRES MIL TRESCIENTOS VEINTISIETE Y 40/100 SOLES (S/. 3,327.40). Cabe señalar que las otras documentales ofrecidas por el parte demandada y destinadas a acreditar el pago de dicho concepto no alteran los montos establecidos en el cuadro. Para cuyo concepto también se invoca la aplicación del artículo 31 de la NLPT que faculta al Juez conceder sumas mayores de las que se piden, por tanto tiene sustento amparar el monto antes mencionado que es superior al solicitado.</p> <p>d) Respecto de la Escolaridad por los años 2010 al 2015. Este concepto es un derecho que les corresponde a todos los trabajadores del Sector Públicos (tanto del Régimen Público del D. Leg. 276 como del Régimen Privado D. Leg. 728), por lo que para el caso de autos quedando demostrado que al haber iniciado sus actividades de docente desde el 06 de abril del año 2010, este año no le correspondería dado que dicho beneficio es un derecho que se percibe en el mes de marzo de cada año. Por consiguiente sí corresponde reconocer a la demandante lo que corresponde a los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 (la Ley Nro. 30114 es del año 2014 y Ley Nro.30281 es del año 2015), lo que significa que teniendo en cuenta las Leyes de Presupuesto Público para cada Año podemos concluir que por derecho le corresponde la suma de S/. 400 soles por cada año. Es decir que multiplicados 5 años por S/. 400.00 soles arrojan la suma de: DOS MIL Y 00/100 SOLES (S/. 2, 000.00).</p> <p>e) En conclusión, sumando los cinco conceptos antes detallados se puede afirmar</p>													

<p>que el monto total que corresponde por Indemnización por Despido Arbitrario y por concepto de reintegro de Beneficios Sociales asciende a la suma de: VEINTI NUEVE MIL CUATROCIENTOS VEINTISIETE Y 94/100 SOLES (S/. 29,427.94), el cual debe ser amparado y ordenarse su pago a favor de la actora. Ver siguiente cuadro:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>CONCEPTOS</th> <th>MONTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Indemnización por Despido Arbitrario (IDA):</td> <td>11,183.56</td> </tr> <tr> <td>Compensación por Tiempo de Servicio (CTS):</td> <td>3,565.65</td> </tr> <tr> <td>Vacaciones:</td> <td>9,351.33</td> </tr> <tr> <td>Gratificaciones:</td> <td>3,327.40</td> </tr> <tr> <td>Escolaridad:</td> <td>2,000.00</td> </tr> <tr> <td>MONTO TOTAL A SER PAGADO:</td> <td>29,427.94</td> </tr> </tbody> </table> <p>Es de precisar que el petitorio de la demanda se ha solicitado un monto inferior al arribado en el cuadro anterior, sin embargo en materia de dar sumas de dinero, este Juzgado se encuentra facultado para flexibilizar el principio de congruencia procesal y actuar en base a la regla ultra petita (que es una variante del principio de congruencia procesal) conforme a lo previsto en la parte pertinente del artículo 31 de la NLPT que establece: "El Juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables". Por consiguiente es legítimo amparar este extremo de la demanda en los términos a los que se ha concluido líneas arriba.</p> <p>f) Sobre la valoración conjunta de la prueba y el deber de valorar la prueba determinante a dilucidar la controversia, es de señalar que los medios probatorios ofrecidos por la parte demandada consistentes en cuadros, reportes, cartas, liquidaciones que se tienen por admitidos en el minuto 33:51 según acta de folios 415, no se han mencionado en el momento de la valoración de cada uno de los derechos antes analizados, no porte no tengan relación con el tema probandum, sino porque las documentales que se ha valorado son documentos en original y han generado convicción en el Juzgador, no resultando relevante mencionar una a una cada una de las pruebas aludidas; empero, mucho más si este Juzgado ha otorgado eficacia probatoria a cada uno de los montos que ha efectuado como pagos a favor de la demandante. Sin embargo la demanda resulta ser amparada por cuanto los pagos efectuados por la demandada han sido en montos diminutos en tanto los cálculos se han realizado sobre una base de remuneración computable errada. Por consiguiente, los pagos que ha acreditado la demanda se han descontado uno a uno conforme se aprecia de cada uno de los cuadros de cálculos, sin embargo, al haberse tomado otros montos como base de cálculo, la</p>	CONCEPTOS	MONTO	Indemnización por Despido Arbitrario (IDA):	11,183.56	Compensación por Tiempo de Servicio (CTS):	3,565.65	Vacaciones:	9,351.33	Gratificaciones:	3,327.40	Escolaridad:	2,000.00	MONTO TOTAL A SER PAGADO:	29,427.94																			
CONCEPTOS	MONTO																																
Indemnización por Despido Arbitrario (IDA):	11,183.56																																
Compensación por Tiempo de Servicio (CTS):	3,565.65																																
Vacaciones:	9,351.33																																
Gratificaciones:	3,327.40																																
Escolaridad:	2,000.00																																
MONTO TOTAL A SER PAGADO:	29,427.94																																

	<p>demanda debe ser amparada. Finalmente si bien es cierto que en audiencia cuando se dio a conocer el fallo se dijo que la demanda es FUNDADA en parte, sin embargo como quiera que luego de valorar uno a uno los medios probatorios de ambas partes se concluye que por aplicación del principio de ultra petita recogido en el artículo 31 de la NLPT, resulta que corresponde amparar la demanda en todos sus extremos (...).</p>																		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

Nota1. La identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y de derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>2) ORDENO a la demandada “B”: CUMPLA con pagar a favor de la demandante la suma total de: VEINTI NUEVE MIL CUATROCIENTOS VEINTISIETE Y 94/100 SOLES (S/. 29,427.94), precisando que la suma de S/. 11, 183.56 es por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario, y la suma de S/. 18,244.38 por concepto de Reintegro de Beneficios Laborales, que comprende: Compensación por Tiempo de Servicios por S/. 3,565.65, Reintegro de Vacaciones Truncas por S/. 9,351.33, Reintegro Gratificaciones por S/. 3,327.40, y Escolaridad por la suma de S/. 2,000.00). Asimismo:</p> <p>3) ORDENO el pago de los Intereses Legales a liquidarse en ejecución de sentencia conforme a lo previsto en la Ley Nro. 25920, desde el momento que resultó exigible el derecho en cada concepto hasta cuando se efectúe la cancelación total de lo ordenado; y CON pago de costos a liquidarse igualmente en ejecución de sentencia y SIN costas del proceso...</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ etc. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, etc.</i> Si cumple.</p>					X					10
--	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02., del Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

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

	<p>mil dieciséis (folios 429-445) se declara fundada la demanda Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Reintegro de Beneficios Laborales ordenando a la demandada cumpla con: pagar la suma de veintinueve mil cuatrocientos veintisiete con 94/100 Soles (S/. 29,427.94), el pago de los intereses legales, el pago de costos y sin costas del proceso. Y en razón de los derechos de los justiciables mediante escrito de fecha dieciséis de marzo del dos mil dieciséis (folios 449-454) se interpone recurso de apelación de auto contra el resolución número cuatro, de fecha once de marzo del dos mil dieciséis, por lo que mediante resolución número siete, de fecha veintiuno de marzo del dos mil dieciséis, se le concede sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida el recurso de apelación de auto; asimismo, con el escrito de fecha veintinueve de marzo del dos mil dieciséis (folios 459-473) la parte demandada interpone el recurso de apelación contra la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha diecisiete de marzo del dos mil dieciséis; concediéndosele mediante resolución número ocho, de fecha cinco de abril del dos mil dieciséis (folios 474-475).</p>	<p><i>extranjerías, ni viejos tópicos, etc. Si cumple”.</i></p>																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Asimismo, la demandada interpuso un recurso de apelación contra la sentencia contenida en la resolución número seis de fecha diecisiete de marzo del dos mil dieciséis que declara fundada la demanda Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Reintegro de Beneficios Laborales ordenando a la demandada cumpla con: pagar la suma de veintinueve mil cuatrocientos veintisiete con 94/100 Soles (S/. 29,427.94), el pago de los intereses legales, el pago de costos y sin costas del proceso; sustentando su recurso de apelación en lo siguiente:</p> <p>a) La parte apelante señala que la demandante tiene el deber de demostrar: la existencia de una relación laboral a plazo indefinido y la continuidad de sus labores durante el record laboral, y no ha demostrado con medio probatorio alguno la continuidad de sus labores ni a través del Principio de Primacía de la Realidad y afirma la apelante que ha demostrado que se trata de seis periodos distintos en los que ha existido cortes de la relación laboral sustentando su dicho en las cartas de liberación de la compensación de tiempo de servicio.</p> <p>b) Señala que el A quo en los argumentos de la sentencia no explica con logicidad necesaria la existencia de una relación laboral a plazo indefinido y sin solución de continuidad; además, no ha valorado la prueba ofrecida vulnerando principios básicos como el debido proceso e imparcialidad.</p> <p>c) Con respecto al pago de la indemnización por despido arbitrario, afirma el apelante la existencia de seis periodos distintos que fueron extinguidos por causa establecida en la ley - vencimiento del plazo contractual - y que la indemnización por despido arbitrario se circunscribirse al periodo de marzo a diciembre del 2015; agrega, que la demandante no cumplía con la obligación de acudir a sus capacitaciones siendo desaprobada en las evaluaciones del año 2015, por lo que para la apelante no era razonable seguir contando con los servicios de la demandante al haber incurrido en falta grave establecida en inciso a) el artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, demostrado en juicio.</p> <p>d) Asimismo, manifiesta que en caso de existir despido arbitrario la indemnización debe calcularse según lo establecido en el artículo 56 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, al tratarse de seis periodos distintos en la indemnización se tendría en cuenta el último periodo calculándose en base a la remuneración básica de s/. 925.00, por lo que el A quo no ha observado en la norma laboral vigente y adolece de vicio de nulidad.</p> <p>e) Con respecto al extremo de pago de compensación por tiempo de servicio, alega el apelante, al no existir continuidad al no haber prestación</p>	<p>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos), etc. Si cumple</i></p>										
<p>Motivación del derecho</p>		<p>1. “Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones), etc. Si cumple”.</p> <p>2. “Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios), etc. Si cumple”.</p> <p>3. “Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas), etc. Si cumple”.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no</i></p>				<p>X</p>						<p>20</p>

<p>de servicio en los meses de enero y febrero de cada año, cuyo reintegro deviene en improcedente, al ser una prestación intermitente y temporal por lo que no podría ser el pago de este beneficio diminuto e incompleto al haberle cancelado a la demandante en forma oportuna y conforme a ley.</p> <p>f) Con respecto al pago de reintegro de vacaciones, señala que el A quo no ha observado prescrito en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 en cual establece como requisito para el goce del descanso vacacional laborar un año completo de servicios, mucho menos podrá tener derecho a vacaciones trucas siendo la obligación impuesta mediante sentencia nula de pleno derecho.</p> <p>g) Con respecto al beneficio de gratificaciones de fiestas patrias y navidad, la apelante sostiene que ha demostrado haber pagado oportunamente y conforme a ley, es decir, ha tenido en cuenta los días efectivamente laborados.</p> <p>h) En el extremo de la escolaridad, manifiesta que la demandante es una trabajadora bajo el régimen de la actividad privada y la Ley N° 30114 en su artículo 7 establece a quienes le corresponde esta bonificación.</p> <p>IV. PREMISA NORMATIVA:</p> <p>4.1. Respetto al Recurso de Apelación.</p> <p>Que la apelación, es uno de los recursos de impugnación que tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior, revise a solicitud de parte la resolución (auto o sentencia) venida en grado, si adolece de vicio o error y proceda a anular o revocarla, ya sea total o parcialmente dictando otra en su lugar u ordenando al A quo, que emita una nueva resolución.</p> <p>De lo citado, la premisa normativa supletoria que se invoca al proceso laboral es el artículo 364° del Código Procesal Civil señala que "El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente".</p> <p>V. FUNDAMENTOS DEL SUPERIOR COLEGIADO:</p> <p>5.1. Respetto de la resolución en cuestión:</p> <p>5.1.1. Naturaleza del agravio</p> <p>Respetto a los recursos de apelación interpuestos por la Demandada "B", en contra el resolución número cuatro, de fecha once de marzo del dos mil dieciséis, y la resolución número seis de fecha diecisiete de marzo del dos mil dieciséis, arguye en la naturaleza del agravio - numeral II de los recursos- al no valorar los medios probatorios ofrecidos vulnerando el derecho al debido proceso y otro de naturaleza económica.</p>	<p><i>excede ni abusa del uso de tecnicismos), etc.</i> Si cumple</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>5.2. Fundamentos de la Apelación</p> <p>PRIMERO: En relación a la excepción de prescripción, deducida por la demandada (folio 449- 454), es de señalar, que por la naturaleza de la pretensión postulada en la demanda, la petición sobre indemnización por despido arbitrario y pago de reintegro de beneficios sociales presentada por la Demandante “A”, (folios 88-93), requiere de una actividad probatoria enfocada sobre la fecha en que se inició el decurso prescriptorio, y de ser el caso, los que comprueben que no haya acontecido ninguna situación que constituya causal de suspensión o interrupción del plazo prescriptorio; por ello, es necesario establecer si se trata de contratos de trabajo por necesidad del mercado o la existencia de la desnaturalización; a fin de establecer el inicio del plazo prescriptorio.</p> <p>SEGUNDO: El contenido esencial del derecho al trabajo, definido por el Tribunal Constitucional, consiste en el derecho a acceder y permanecer en un puesto de trabajo; es decir, la preeminencia del sistema de contratación laboral a plazo indefinido. Con la temporalidad indeterminada de los contratos laborales se busca armonizar la legislación ordinaria con las disposiciones de la Constitución Laboral, en cuanto a que el trabajo sea base de bienestar social y un medio de realización de la persona (artículo 22 de la Constitución). Así en un sistema en el que prime la posibilidad de celebrar indiscriminadamente contratos temporales de trabajo, la continuidad laboral del trabajador se ve potencialmente afectada y, por consiguiente, vulnerado el derecho fundamental al trabajo como exigencia esencial para el desarrollo personal y familiar de cada individuo.</p> <p>TERCERO: Con respecto al régimen laboral de los docentes en la educación privada, el artículo 13 y 15 de la Ley del Profesorado N° 24029 y el artículo 6 de la Ley de Promoción de la Inversión en la Educación señala que el personal docente de la Instituciones Educativas Particulares, bajo relación de dependencia, se rigen a las reglas aplicables del régimen laboral de la actividad privada; lo que incluye a la legislación referida a los descansos remunerados de los trabajadores de dicho régimen, conforme lo mencionado en el considerando noveno de la Casación Laboral N° 2039-2013- La Libertad.</p> <p>CUARTO: El artículo 4 del Decreto Legislativo N° 728 señala que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, como regla general; sin embargo, el artículo 53 de la misma ley, da la posibilidad de contratar mediante contratos sujetos a modalidad, de forma excepcional; por lo que todo empleador al contratar personal mediante contratación</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sujeta a modalidad deberá respetar las formalidades de ley.</p> <p>En el caso de autos, ha quedado demostrado que la demandante ha laborado para la institución educativa privada durante los periodos: del 06 de abril al 31 diciembre 2010, del 04 de marzo al 31 diciembre 2011, del 06 de marzo al 31 diciembre 2012, del 01 de marzo al 31 diciembre 2013, del 04 de marzo al 31 de diciembre 2014 y del 02 de marzo al 31 diciembre 2015, cuyos contratos de trabajos han sido admitidos y valorados en el presente proceso.</p> <p>El régimen laboral peruano, entre otros criterios, es aplicable los principios de continuidad y causalidad, teniendo en cuenta que el primero está referido a resguardar la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo en función de la vigencia de contratación de trabajo, mientras que la causalidad tiene un campo de acción más profundo por la cual la vinculación debe sujetarse exhaustivamente a causas objetivas (desarrolladas normativamente) que aseguren su validez y cuyo incumplimiento determina su desnaturalización. En el presente caso, la demandada, en los seis contratos celebrados con la demandante (folios 98-109), si bien es cierto, constan por escrito y ha establecido el tiempo de duración de la contratación; sin embargo, no ha señalado la causa objetiva que justifique la contratación laboral en dichos contratos, conforme lo señala el artículo 58° de la Ley de productividad y Competitividad laboral, ni tampoco ha existido un incremento sustancial en el número de alumnos de dicha institución educativa privada que justifique la contratación, acreditado mediante el Acta de Inspección (folio 86-87); asimismo, ha excedido el plazo máximo de contratación aplicables a contratos sujetos a modalidad, de 5 años, conforme al artículo 74 del Decreto Legislativo N° 728, por lo que, es obvio la existencia de la desnaturalización de contratos bajo modalidad por fraude a ley, al pretender la demandada que una verdadera relación laboral indeterminada sea regida por las normas que regulan la contratación sujeta a modalidad. En consecuencia, la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado; procediendo sólo su despido por existencia de causa justa y debidamente comprobada. Por esta consideraciones, es correcta la decisión al declarar infundada el excepción de prescripción, al haberse extinguido el vínculo laboral de forma arbitraria el 31 de diciembre del 2015 y siendo la demanda presentada el 22 de enero del 2016, fecha en que aún no ha prescrito la pretensión de beneficios sociales de los años 2010 y 2011.</p> <p>QUINTO: Con respecto a la atribución de falta grave a la demandante, en el presente caso, la demandada no la realizado ningún procedimiento de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>despido; conforme al artículo 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en la que se respete el principio del debido proceso (incluye un debido procedimiento) en el cual la demandante haya podido ejercer su derecho de defensa, ni tampoco se le comunicó la causa de su despido; por lo que es de considerarse un despido arbitrario en la modalidad de incausado.</p> <p>SEXTO: Por lo expuesto en los párrafos anteriores, al haberse demostrado la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado y el despido incausado, cuya sanción al importar la recomposición jurídica de la relación de trabajo como si ésta nunca se hubiera interrumpido determina no sólo el hecho del pago por indemnización por despido arbitrario, sino también a que se le reconozca todos aquellos derechos con contenido económico cuyo goce le hubiera correspondido durante el periodo de la relación laboral y en caso que la demandada haya efectuado algún pago, se realizará las deducciones respectivas. Es necesario para el cálculo de los montos tener presente que en los contratos de trabajo de los años 2010, 2014 y 2015, no incluye el beneficio de asignación familiar, caso contrario, sucede en los contratos de los años 2011, 2012 y 2013 en que se señala que el monto de remuneración incluye asignación familiar; además, que el concepto "0909 MOV. SUPEDIT A ASIST CUBRE TRASLADO" que otorgó la demandada en beneficio de la demandante, es una remuneración no computable conforme a los prescrito en el inciso e) y i) del artículo 19 de la Ley de Compensación por tiempo de servicio.</p> <p>SÉTIMO: Indemnización por Despido Arbitrario.</p> <p>Para determinar el monto que le corresponde a la accionante por Indemnización por despido arbitrario, conforme a lo previsto en el artículo 38 del Decreto Supremo N° 003-97-TR le corresponde una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones y las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos según corresponda; concordante con el artículo 55 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo que establece que remuneración que servirá de base para el pago de la indemnización corresponde a la remuneración percibida por el trabajador al momento del despido, para ello se deberá tomar en cuenta la última remuneración mensual perciba por la demandante, es decir, la boleta de pago correspondiente al mes de diciembre del 2015 (folio 173), en consecuencia, le correspondería el pago de s/ 9,249.48 (nueve mil doscientos cuarenta y nueve con 48/100 soles) por concepto de indemnización por despido de acuerdo al siguiente detalle:</p> <p>OCTAVO: Compensación por Tiempo de Servicio.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>De acuerdo con lo dispuesto por la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aplicable al presente caso, para la determinación del monto por compensación por tiempo de servicio, se deberá tener en cuenta la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre de cada año, calculándose en tantos dozavos como meses completos que haya laborado el trabajador en el semestre respectivo. Comprende como remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, incorporándose las remuneraciones de periodicidad semestral a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. De la revisión de la revisión del expediente se ha corroborado que la demandada a cancelado por concepto de CTS la suma de S/. 5, 236.93 soles; quedando pendiente de cancelar a la demandante la suma de S/. 3,314.93 (tres mil trescientos catorce con 93/100 soles), cuyo cálculo se detalla a continuación:</p> <p>Cálculo de Compensación por Tiempo de Servicios: Según D.S N° 001-97-TR</p> <p>NOVENO: Vacaciones.</p> <p>En el fundamento noveno de la Casación Laboral N° 2039 -2013- La Libertad, se ha señalado que los docentes de las instituciones educativas particulares, bajo la relación de dependencia, a las reglas aplicables del régimen laboral de la actividad privada, les corresponde el derecho de gozar de sesenta días de vacaciones anuales pagadas porque así lo disponen los artículos 13 y 15 de la Ley del Profesorado; asimismo, en el artículo 66 de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 establece que el régimen para el profesor que se desempeña en el área de gestión pedagógica goza de sesenta días anuales de vacaciones; en este orden de ideas, deviene en procedente el pago de las mismas al haberse demostrado en el caso de autos el vínculo laboral. Siendo la remuneración computable la equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando y las vacaciones trucas, se originan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a gozar de vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones trucas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes (días) se calcularán por treintavos. Detallando en el cuadro siguiente su cálculo:</p> <p>DECIMO: Gratificaciones</p> <p>El otorgamiento de dicho derecho está regulado en el Ley N° 27735 y su reglamento (Decreto Supremo N° 005-2002-TR), cuya remuneración</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>computable de fiestas patrias y navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre de cada año laborado, recibiendo el trabajador una remuneración íntegra en caso que haya laborado todo el semestre y se reduce proporcionalmente en su monto cuando el periodo de servicios sea menor; incluyéndose el 9% del monto total (correspondiente al aporte de EsSalud), por concepto de bonificación extraordinaria. Siendo su cálculo el siguiente:</p> <p>DECIMO PRIMERO: Escolaridad</p> <p>En nuestro país, salvo el caso del régimen especial de construcción civil o a quienes les corresponda en virtud de convenios individuales o colectivos, no existe norma legal que disponga la obligatoriedad del otorgamiento de un bono por escolaridad para empresas e instituciones del sector privado. Caso contrario, es en el sector público, pues la Quinta Disposición Transitoria del Texto Único Ordenando de la Ley N° 28411 -Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto señala: "1. Las Entidades del Sector Público, independientemente del régimen laboral que las regule, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas, únicamente, hasta doce remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y un aguinaldo o gratificación por Navidad, según corresponda. 2. Las Leyes de Presupuesto del Sector Público fijan los montos que por concepto de Aguinaldos o Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, según corresponda, y Bonificación por Escolaridad, se otorgan a los funcionarios, servidores, obreros, personal sujeto a Carreras reguladas por Leyes específicas, así como a los pensionistas del Sector Público. (...)". La demandante laboraba para una institución del sector privado de la Demandada "B", por lo que no le corresponde dicho beneficio, en consecuencia, la demanda deviene ser desestimada en este extremo.</p> <p>DECIMO SEGUNDO: La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, mediante Sentencia del EXP. N.º 2192-2004-AA /TC (fundamento 15), señala: "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad (...)", estando a ello se entiende que el Juez para resolver un caso en concreto debe de realizar un análisis integral de los argumentos vertidos por ambas partes y los medios probatorios incorporados al proceso, con una profunda valoración y comprensión de los hechos, ello en relación con las normas aplicables para llegar a una adecuada conclusión, lo que se ve reflejado en sentencia -</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>resolución número seis de fecha diecisiete de marzo del dos mil dieciséis. Sin embargo, se advierte que el A quo que ha incurrido en errores aritméticos o de cálculos en los montos de indemnización por despido arbitrario y beneficios laborales, por lo que se debe reformar el quantum impuesto que deberá recibir la demandante por cada uno de dichos conceptos.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02., del Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes. 2018.

Nota 1. La búsqueda de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

Descripción de la decisión	<p>CONFIRMAR la resolución número seis de fecha diecisiete de marzo del dos mil dieciséis que declara fundada la demanda de indemnización por despido arbitrario y pago de reintegro de beneficios laborales, REFORMANDOLA en el quantum, en la suma de S/. 24,385.49 (veinticuatro mil trescientos ochenta y cinco con 49/100 soles), precisando que la Suma de S/. 9, 249.48 es por concepto de indemnización por despido arbitrario, y la suma de S/. 15,136.01 por concepto de reintegro de beneficios laborales que comprende: Compensación por Tiempo de Servicio por S/. 3,314.93, reintegro de vacaciones truncas por S/. 8,822.23 y reintegro de gratificaciones por S/. 2,998.85, conforme se detalla en los considerandos séptimo, octavo, noveno y décimo, respectivamente.</p> <p>3. REVOCANDO en el extremo del beneficio de escolaridad.</p>	<p><i>tecnicismos), etc. Si cumple.</i></p>																	
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ etc. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, etc. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, etc. Si cumple.</i></p>					X												

Cuadro diseñado por la Abg. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica
Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02., del Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

Cuadro 7 (G): “Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; respecto a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02., Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018”.

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

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

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02., del Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

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

Cuadro 8 (H): “Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; respecto a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02., Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018”.

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

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

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00055-2016-0-2601-JR-LA-02., del Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes 2018.

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